

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS  
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:  
A PARIDADE DE GÊNERO ANTE A IGUALDADE JURÍDICA**

**NADYNE DOS SANTOS SILVA**

**RIO DE JANEIRO  
2017 / 1º SEMESTRE**

**NADYNE DOS SANTOS SILVA**

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:  
A PARIDADE DE GÊNERO ANTE A IGUALDADE JURÍDICA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Ms. Fábio de Medina da Silva Gomes**.

**RIO DE JANEIRO**  
**2017 / 1º SEMESTRE**

NADYNE DOS SANTOS SILVA

S586m Silva, Nadyne dos Santos  
A Mulher no Mercado de Trabalho: A Paridade de Gênero  
Ante a Igualdade Jurídica / Nadyne dos Santos Silva. – Rio de Janeiro, 2017.  
75 f.

Orientador: Fábio de Medina da Silva Gomes.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Mulher. 2. Igualdade. 3. Mercado de Trabalho. 4. Paridade  
de Gênero. 5. Discriminação.

I. Gomes, Fábio de Medina da Silva., orient. II. Título.

CDD 341.6

**NADYNE DOS SANTOS SILVA**

**A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO:  
A PARIDADE DE GÊNERO ANTE A IGUALDADE JURÍDICA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professor Ms. Fábio de Medina da Silva Gomes.**

Data da Aprovação: \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Orientador

---

Membro da Banca

---

Membro da Banca

**RIO DE JANEIRO  
2017 / 1º SEMESTRE**

Ao meu avô que sempre sonhou com este momento e, ao lado de Deus, me ajudou a chegar até aqui.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todos os professores que me acompanharam durante a graduação, em especial ao Professor Fábio de Medina da Silva Gomes e à Professora Juliane Caravieri, responsáveis pela realização deste trabalho.

Agradeço também a minha família e ao meu noivo, por sempre me encorajarem e acreditarem em mim, me trazendo paz e confiança.

“É pelo trabalho que a mulher vem diminuindo a distância que a separava do homem, somente o trabalho poderá garantir-lhe uma independência concreta”.

(Simone de Beauvoir)

## RESUMO

Esta monografia tem como escopo discorrer sobre a mulher no mercado de trabalho sob a perspectiva da paridade de gênero ante a igualdade jurídica. Em primeiro momento, será traçado a trajetória histórica do trabalho feminino na sociedade brasileira, apreciando a prossecução do trabalho da mulher e suas normas de proteção ao longo do tempo. Em seguida será apresentado o tratamento normativo brasileiro que se aplica exclusivamente as mulheres, que versam, entre outras questões, sobre a diferença entre jornada de trabalho, regulamentações especiais, proteção à gestante e à maternidade. A terceira parte do trabalho consistirá em demonstrar a discriminação das mulheres no mercado de trabalho evidenciando a importância de uma sociedade igualitária, observando o Princípio da Isonomia que norteia esta questão.

**Palavras-chave:** Mulher; Igualdade; Mercado de Trabalho; Paridade de Gênero; Discriminação.



## **ABSTRACT**

This paper aims to examine the woman in the labor market from the perspective of gender parity before legal equality. At first, it will be traced the historical trajectory of female labor in the Brazilian society, appreciating the evolution of women's work and its standards of protection over time. The following will be presented the Brazilian normative treatment that applies exclusively to women, which deal, inter alia, with the difference between working hours, special regulations, protection of pregnant women and maternity. The third part of the paper is to demonstrate the discrimination of women in the labor market, highlighting the importance of an egalitarian society, observing the Principle of Isonomy that guides this question.

**Keywords:** Woman; Equality; Labor Market; Gender Parity; Discrimination.

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

<b>ILUSTRAÇÃO 1 – Taxas de desemprego total segundo sexo</b>	
<b>Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2013-2016 .....</b>	<b>37</b>
<b>ILUSTRAÇÃO 2 – Taxas de desemprego total segundo sexo</b>	
<b>Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2013-2016 .....</b>	<b>38</b>
<b>ILUSTRAÇÃO 3 – Jornada média semanal dos ocupados, no trabalho principal, segundo</b>	
<b>sexo Regiões Metropolitanas – 2015 .....</b>	<b>64</b>

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1. BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL 15</b>	
<b>1.1 A República. ....</b>	<b>15</b>
<b>1.1.1 O início da República e o trabalho feminino. ....</b>	<b>15</b>
<b>1.1.2 Primórdios da industrialização e o uso da mão de obra feminina. ....</b>	<b>18</b>
<b>1.2 A Era Vargas.....</b>	<b>21</b>
<b>1.2.1 A Constituição de 1934 e a Constituição de 1937. ....</b>	<b>21</b>
<b>1.2.2 A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. ....</b>	<b>22</b>
<b>1.3 O Pós-Guerra. ....</b>	<b>24</b>
<b>1.3.1 As transformações do trabalho da mulher nos anos 50 e 60. ....</b>	<b>24</b>
<b>1.3.2 A Carta de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969. ....</b>	<b>26</b>
<b>1.3.3 O aumento da mulher no mercado de trabalho nas décadas de 70 e 80. ....</b>	<b>26</b>
<b>2 DA PROTEÇÃO À PROMOÇÃO DA IGUALDADE .....</b>	<b>30</b>
<b>2.1 As primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher .....</b>	<b>30</b>
<b>2.2 Tratamento normativo brasileiro atualmente .....</b>	<b>34</b>
<b>2.2.1 Constituição Federal de 1988 .....</b>	<b>34</b>
<b>2.2.2 Contratação do trabalho da mulher .....</b>	<b>36</b>
<b>2.2.3 Lei n. 9.799/99.....</b>	<b>39</b>
<b>2.2.4 Proteção à gestante e à maternidade .....</b>	<b>42</b>
<b>2.2.4.1 Estabilidade da gestante .....</b>	<b>42</b>
<b>2.2.4.2 Licença-maternidade e Salário-maternidade .....</b>	<b>45</b>
<b>2.2.4.3 Lei n. 9.029/95.....</b>	<b>47</b>
<b>2.2.4.4 Mãe adotiva.....</b>	<b>48</b>
<b>2.2.4.5 Falecimento do filho e o aborto.....</b>	<b>49</b>
<b>2.2.5 Trabalho penoso .....</b>	<b>50</b>
<b>3 DIREITO À IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO .....</b>	<b>52</b>
<b>3.1 Discriminação ao trabalho feminino .....</b>	<b>52</b>
<b>3.1.1 O Princípio da Igualdade e o combate a discriminação .....</b>	<b>54</b>
<b>3.2 Desigualdade presente no mercado de trabalho .....</b>	<b>56</b>
<b>3.2.1 Princípio da Igualdade Salarial .....</b>	<b>56</b>
<b>3.2.1.1 Discriminação refletida na remuneração. ....</b>	<b>58</b>

3.2.2 Jornada de trabalho .....	62
3.2.2.1 A dupla jornada de trabalho .....	64
CONCLUSÃO.....	67
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	70

## INTRODUÇÃO

O objeto de estudo para a presente monografia é referente a mulher no mercado de trabalho. Estudar a história da mulher trabalhadora é de muita importância, pois, se hoje existe uma distinção referente ao direito do trabalho da mulher é porque, infelizmente, este ainda é dissemelhante ao trabalho masculino. E é propriamente devido a esta diferença que surge a necessidade de uma análise relacionada a esta condição.

Devido aos preconceitos e discriminações sofridos pelas mulheres ao longo da história é que se fez necessário um ramo do direito do trabalho específico para a proteção e promoção ao trabalho feminino. As mulheres sempre estiveram em posição desprivilegiada dentro do espaço laboral devido ao papel social que sempre lhe foi imposto. Há na sociedade uma divisão sexual do trabalho, onde destina as mulheres o espaço doméstico e ao homem o trabalho produtivo e visto como de maior valor.

Diante o exposto, a fim de desvendar e questionar os motivos pelo qual há essa disparidade em relação ao mercado de trabalho, é feito uma análise sobre a situação da mulher no mercado de trabalho ao longo da história até os dias atuais, evidenciando a importância de uma sociedade igualitária, observando o Princípio da Isonomia e as normas especiais do trabalho da mulher.

Para isso, o método de abordagem que se pretende adotar é o método dialético, o qual é baseado na contraposição de ideias, sendo contextualizado a partir da dinâmica histórica, social e cultural. Visto que o trabalho da mulher sofreu influências sociais e culturais muito marcantes ao longo da história. Por isso, será exposto a realidade vivida por elas, fazendo um paralelo com o nosso ordenamento jurídico.

Pretendeu-se efetuar uma análise jurídica que se inicia pela trajetória histórica do trabalho feminino na sociedade brasileira, apreciando o desenvolvimento do trabalho da mulher e suas normas de proteção ao longo do tempo, tratando também das atuais normas jurídicas destinadas ao trabalho feminino, principalmente no âmbito nacional. Sempre visando salientar o mérito da igualdade jurídica na pretensão de obter uma paridade entre o trabalho das mulheres com as pessoas do sexo oposto.

Para isso, no primeiro capítulo, será tratado a análise histórica do direito do trabalho no Brasil que se iniciará a partir dos reflexos deste tema durante o início da república, focando sempre nos períodos históricos de substancial importância para a relação das mulheres com o mercado de trabalho. Será evidenciado a mudança de paradigmas que ocorreu a partir da Segunda Revolução Industrial, que, a partir de então, as mulheres vivenciaram uma gama maior de opções de postos de trabalho e a forma como o trabalho era visto pela sociedade começou a mudar.

Isto posto, passará pela apreciação a época que ficou mais conhecida como Era Vargas, a qual durante este período foram promulgadas as Constituições de 1934 e de 1937, bem como a Consolidação das Leis do Trabalho que trouxe um capítulo específico para tratar sobre a proteção ao trabalho da mulher e as mudanças que geraram no ordenamento jurídico. Também será objeto de análise o período do pós-guerra, no qual ocorreram diversas transformações no trabalho da mulher, principalmente nos anos 50 e 60. E ainda neste período, foi instituída a Carta de 1967 e a Emenda Constitucional de 69. E foram nos anos 70 e 80 que houve um evidente aumento feminino no mercado de trabalho, onde serão vistos os motivos que levaram a isto.

Deste modo, chegando até os dias de hoje, onde será apreciado no segundo capítulo, o qual é observado a mudança ocorrida no ordenamento jurídico onde foi abandonado o excesso de tutela sobre o trabalho feminino, passando a ter uma preocupação maior com a igualdade no mercado de trabalho, sendo, então, adotadas medidas de promoção ao trabalho da mulher, para que elas pudessem concorrer de igual com os homens. E foi durante esse período de maior preocupação com a isonomia e não-discriminação, que foi instituída a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que através do princípio da isonomia, visa garantir a igualdade, principalmente entre homens e mulheres, onde todo o ordenamento jurídico atualmente é pautado nestes princípios.

Finalmente, o terceiro capítulo refere-se ao Direito à igualdade e não-discriminação, será pormenorizado os preconceitos e discriminações sofridos pelas mulheres no ambiente de laboração. Evidenciando a importância da observância do Princípio da Igualdade trazido pela atual Constituição, na busca por uma sociedade justa, e como ele atua no combate à

Discriminação. Também é abordado sobre as principais desigualdades presentes no mercado de trabalho que recai sobre o sexo feminino, assim, evidenciando a desigualdade de remuneração, de jornada de trabalho e as consequências da dupla jornada que é uma realidade da maior parte das brasileiras.

Espera-se, com o presente trabalho, oferecer uma reflexão referente as mazelas sofridas pelas mulheres diante do mercado de trabalho devido a preconceitos e discriminações decorrentes de todo processo histórico, social e cultural. Além de ser esperado colaborar para a compreensão das circunstâncias pela necessidade de tutelas específicas ao trabalho da mulher, evidenciando toda desigualdade presente na sociedade, além de toda a discriminação sofrida por elas, para que seja estimulado a obtenção por possíveis soluções para essa moléstia que é um problema que afeta toda a coletividade.

# **1 BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL**

## **1.1 A República.**

### **1.1.1 O início da República e o trabalho feminino.**

No final do século XIX, um conjunto de transformações técnicas e econômicas, produziram enormes mudanças no processo de industrialização, apesar de ainda representarem uma baixa participação na economia brasileira. Uma nova fase da Revolução Industrial, que ficou conhecida pelos historiadores como a Segunda Revolução Industrial, iniciou-se a partir de 1860 e estendeu-se até o início da Primeira Guerra Mundial.

Com a abolição dos escravos e a proclamação da república, iniciou-se um novo período para o Direito do Trabalho no Brasil, mais liberal e caracterizado por mudanças que contribuíram para o desenvolvimento da legislação<sup>1</sup>.

Transformações no campo social ocorreram devido a essas mudanças rápidas e intensas. Porém, apesar dessas mudanças que trouxeram muitos fatores positivos para a sociedade, como, por exemplo, a diminuição principalmente no índice de mortalidade infantil e feminino, devido a grandes avanços na esfera da higiene, medicina, descobertas de novos métodos obstétricos, além de outras grandes transformações. Ainda era demasiado o número de exploração sofrido pelas mulheres em relação ao seu trabalho e sua mão de obra, como pontua Cantelli<sup>2</sup>:

O índice de mortalidade, principalmente infantil e feminina, havia baixado consideravelmente, cerca de 100% e 200%, respectivamente, em função dos avanços da medicina, da instalação de maternidades, do aperfeiçoamento dos métodos obstétricos, dos progressos na higiene. Ainda assim, a exploração persistia, em níveis muito altos, inclusive (ou principalmente) em relação à mão-de-obra feminina.

Com as medidas sucessivas que ocorreram, como a Lei do Ventre Livre, em 1871, a Lei do Sexagenário, em 1885 e a Lei Áurea, em 1888 e o incentivo à imigração europeia que o

---

<sup>1</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Ltr, 2006, p. 61

<sup>2</sup> CANTELLI, Paula O.. **O Trabalho Feminino no Divã: Dominação e Discriminação**. São Paulo: Ltr, 2007, p. 91.



governo promoveu desde meados do século XIX, que resultaram no fim da escravidão, é que deram início, de fato, a história do Direito do Trabalho no Brasil<sup>3</sup>.

Com a decretação da Lei Áurea em 1888, o final da escravidão significou um momento de grande transformação, uma verdadeira revolução na mão de obra do país, pois agora todos eram capazes de vender sua força produtiva e poderiam também, escolher para quem vendê-la, já que eram então trabalhadores livres. E, no ano seguinte, em 1889, decorrente da falência do modelo político-econômico monárquico, o Brasil tornou-se uma República<sup>4</sup>.

Com o início da República, seus projetos de modernização do país, além da chegada de imigrantes às cidades e o início da tímida industrialização no Brasil, é que houve o prenúncio de uma legislação trabalhista para interceder na relação entre empregado e empregador, gerando grande transformação nas relações de trabalho do país. Conforme destaca Calil<sup>5</sup>:

É a Revolução Industrial que pressionará pela necessidade de legislações que amparem o trabalho. Notamos isso ao analisar o surgimento das diversas leis de proteção ao trabalho nos diferentes países, que aparecem como uma resposta aos conflitos existentes entre empregados e empregadores. Cada país terá sua legislação trabalhista aparecendo na exata medida em que surge a necessidade de normatizar as relações de trabalho advindas da industrialização.

As novas máquinas e a grande fábrica, como reuniam um grande número de trabalhadores, os unia para uma maior produção e os homogeneizavam, acabaram aumentando o espírito de solidariedade entre eles, fortalecendo assim, os laços entre os trabalhadores. Desta forma, o movimento sindical, que era a principal fonte material do Direito do Trabalho, fortalecia-se e pressionava ainda mais a sociedade e o Estado, para que este interviesse nas relações entre empregado e empregador<sup>6</sup>.

As relações de trabalho eram subordinadas por um ideário liberal, pois era habitual introduzir as correntes de pensamento dominantes da Europa. Assim, ocorreu a aplicação do modelo liberal nas relações de trabalho, afastando qualquer possibilidade de uma legislação de

---

<sup>3</sup> ALVES, Juliane Ferreira. **Direito do trabalho da mulher**. Disponível em: <[http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/n204141.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/n204141.pdf)>. Acesso em 22 abr 2017.

<sup>4</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Ltr, 2007, p. 24.

<sup>5</sup> *Idem*. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo: Ltr, 2000, p. 22.

<sup>6</sup> CANTELLI, Paula O. *Op. Cit*, p. 92.

cunho especial, de proteção aos trabalhadores, pois o modelo liberal, tinha como base a ideia de um Estado Mínimo, que não deveria intervir no mercado. E, resultava por deixar os trabalhadores sem proteção legal diante de seus empregadores, entregues, portanto, a um jogo de forças completamente desiguais<sup>7</sup>.

No início da industrialização no Brasil era comum, sobretudo, a grande utilização da mão de obra feminina, por se tratar de uma mão de obra muito mais econômica para os empregadores. A situação da mulher trabalhadora não era absolutamente fácil, a grande maioria delas não conseguiam ganhar o mínimo que necessitavam para seu sustento e de sua família. Os empregadores preferiam mulheres e crianças justamente porque essa mão de obra custava, em média, 30% menos<sup>8</sup>. Conforme leciona Rago<sup>9</sup>:

As mulheres eram empregadas exatamente em ramos que se utilizavam de menor mecanização, o caso de setores como fiação e tecelagem. As indústrias mais mecanizadas, como as de metalurgia, calçados e mobiliário, tinham suas vagas ocupadas por homens.

É importante observar que na esfera global, a mulher exerceu papel de demasiada importância no surgimento das leis relativas ao trabalho. Já que foi diante da exploração do trabalho da mulher, além do infantil, que o Estado sensibilizou-se e resolveu intervir. Devido a isto, que as primeiras leis trabalhistas referem-se ao trabalho feminino e do menor. Como, por exemplo, a “Peel's Act”, no Reino Unido, em 1802, servindo de inspiração para o restante dos países. Já no Brasil, a primeira norma trabalhista foi o Decreto número 1.313 de 1891, que regulamentou o trabalho dos menores, dando maior proteção aos menores do sexo feminino<sup>10</sup>.

Se restavam as tarefas menos especializadas e de remuneração inferior às mulheres empregadas das fábricas, a jornada de trabalho intensa era uma difícil prerrogativa de todos os trabalhadores. Foi apenas em 1932, com o Decreto n. 21.186, regulamentado pelo Decreto n. 21.364, que foi fixado a jornada de trabalho em oito horas diárias. Anteriormente, havia apenas o Decreto n. 313, de 17 de janeiro de 1891, que fixava em nove horas a duração máxima do

---

<sup>7</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, p. 23.

<sup>8</sup> FONSECA, Cláudia. Ser mulher, mãe e pobre, In: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das mulheres no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004, p. 518.

<sup>9</sup> RAGO, Margareth. Trabalho Feminino e Sexualidade, In: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das mulheres no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004, p. 580.

<sup>10</sup> CANTELLI, Paula O.. *Op. Cit.*, p. 88.

trabalho dos menores do sexo masculino e em sete horas a dos menores do sexo feminino que, porém, só era aplicável no Distrito Federal<sup>11</sup>.

### **1.1.2 Primórdios da industrialização e o uso da mão de obra feminina.**

O desenvolvimento industrial no Brasil se iniciou no final do século XIX, ainda durante o Brasil República, mas este desenvolvimento se dava de forma bastante lenta. Até o início do século XX, a industrialização tinha baixa participação na economia nacional. É importante pontuar que foi durante o governo de Getúlio Vargas que a industrialização no país ganhou um grande impulso, onde o governo brasileiro começou a tomar medidas que privilegiavam a indústria nacional, gerando um maior desenvolvimento industrial.

O interesse por lucros era grande, dessa forma, os empregadores almejavam formas de obterem lucros cada vez maiores. Aumentando assim o número de mulheres empregadas em setores produtivos, pois era possível o aumento do lucro através do pagamento de salários mais baixos às mulheres. Com o advento das máquinas, já não era mais tão necessário a força física do homem como antes, assim, foi possível a inserção da mão de obra feminina nas indústrias<sup>12</sup>.

No início do processo de industrialização tanto o trabalho da mulher como o do homem não gozavam de qualquer proteção legal<sup>13</sup>; isso ocorria devido ao fato das relações trabalhistas serem orientadas pelas ideias liberais, que se baseava na não intervenção estatal, ficando o mercado de trabalho sendo orientado pela oferta e procura. Neste pensamento, os mais prejudicados eram os trabalhadores, por se tratarem da parte mais fraca da relação de trabalho, relações essas que eram ajustadas apenas entre o empregado e empregador.

A respeito dessa relação de trabalho, Nascimento pontua que “a liberdade de fixar a duração diária do trabalho não tinha restrições. Os empregadores tomavam a iniciativa de, segundo os próprios interesses, estabelecer o número de horas que cabia aos empregados cumprir”<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, pp. 31-32.

<sup>12</sup> *Idem*. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo: Ltr, 2000, p. 50.

<sup>13</sup> *Idem*. **Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1765](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765)>. Acesso em 22 abr 2017.

<sup>14</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Ltr, 2006, p.13.

Diante deste cenário, é fácil notar que as condições de trabalho durante esta fase de início da industrialização não eram as melhores, os trabalhadores eram submetidos a condições de trabalho precários. Eram submetidos a jornadas de trabalho de até dezoito horas por dia, não possuíam nenhuma forma de assistência em caso de acidentes, não tinham um plano de aposentadoria, além de receberem salários extremamente baixos, porém, a remuneração paga as mulheres, era ainda inferior àquela recebida pelos homens. Como explica Calil<sup>15</sup>:

Se as condições de trabalho e ausência de garantia de direitos já eram duras para os homens, pior ainda era a situação das mulheres que trabalhavam, pois seu trabalho sofria duplo preconceito: o biológico, pelas diferenças físicas existentes entre os sexos, cuja maior delas é a maternidade, e o social, no qual o trabalho feminino era visto como inferior ao masculino e, portanto, de menor valor.

As mulheres ficavam com os serviços mais inferiores, que não necessitavam de grande capacitação intelectual. E, apesar de o trabalho feminino ter sido uma mão de obra mais barata, ainda assim, era visto com preconceito, pois de acordo com a moral da época, a mulher não deveria trabalhar.

O trabalho da mulher era visto de forma secundária, a elas pertencia o espaço doméstico, deveriam ser boas esposas, “donas de casa” e mães. O espaço público era destinado aos homens, que eram considerados o “chefe da casa”, e deveriam prover o sustento familiar. “A mulher, cercada por uma moralidade, ao trabalhar, arriscava sofrer com a imagem de ‘mulher pública’, ou seja, teria sua reputação de ‘mulher honesta’ abalada”<sup>16</sup>.

Segundo Kamada, o trabalho da mulher era inevitável<sup>17</sup>, pois no início do século XX, o emprego masculino passou por uma instabilidade, gerando a necessidade de uma busca por novos trabalhos, decorrente a esta situação, houve uma mobilidade geográfica. E, com isso, muitos homens acabaram abandonando suas famílias.

---

<sup>15</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit., Loc. Cit.*

<sup>16</sup> KAMADA, Fabiana Larissa. As mulheres na História: do silêncio ao grito. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan (Org.). **Mulher, sociedade e direitos humanos: homenagem à professora Dra. Esther de Figueiredo Ferraz**. São Paulo: Rideel, 2010. p. 49

<sup>17</sup> *Ibidem, Loc. Cit.*

Assim, não restavam alternativas as mulheres, precisavam trabalhar para se sustentarem, ou porque agora eram sozinhas para manter seus filhos ou devido ao fato de que precisavam do dinheiro para complementar a renda familiar.

Calil afirma que assim como existia essa divisão sexual do trabalho no espaço doméstico, também ocorreu no espaço público, que foi reforçada com a industrialização. Nem todos os setores de empregos aceitavam mulheres, alguns acreditavam que não eram trabalho para uma mulher realizar. Porém, outros setores se abriram ao trabalho feminino, como, por exemplo, o setor fabril<sup>18</sup>. “Nas fábricas, o cotidiano era muito pesado – grandes jornadas de trabalho, pouca higiene e segurança, baixos salários. As mulheres ficavam com as tarefas menos especializadas e pior remuneradas, e os cargos de direção cabiam aos homens”<sup>19</sup>.

A denominação que se dá para esse fenômeno de grande absorção de mulheres por determinados ramos de trabalho é feminização do trabalho, outros autores preferem a expressão feminilização do trabalho<sup>20</sup>. Conforme leciona Abramo<sup>21</sup>:

Grande parte dos empregos femininos continua restrita a alguns setores/atividades e agrupada em um pequeno número de profissões muito feminizadas. No caso brasileiro, a metade das trabalhadoras se concentrava em 6 ocupações: empregadas domésticas, balconistas, professoras do ensino básico e empregadas em funções administrativas. No que tange ao setor formal da economia, 54% das mulheres ocupam 13 ocupações principais: professoras de ensino básico e médio, enfermeiras, empregadas públicas de nível universitário, auxiliar de oficina, agente administrativo, auxiliar de contabilidade, secretária, recepcionista, vendedora, trabalhadora em conservação de edifícios, cozinheira e costureira.

Conforme lembra Igreja, é pertinente pontuar que não podemos esquecer das conquistas alcançadas pelas mulheres, que se deve também ao movimento de emancipação feminina, pois foi através dessa movimentação social que a presença na força de trabalho feminina aumentou, houve uma busca pela regulamentação das relações de trabalho que, “ao conceber as desigualdades de gênero como moralmente injustas, promoveu a busca de direitos iguais na sociedade”<sup>22</sup>.

<sup>18</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit., Loc. Cit.*

<sup>19</sup> KAMADA, Fabiana Larissa. *Op. Cit.*, p. 50.

<sup>20</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, p. 62.

<sup>21</sup> ABRAMO, Lais Apud CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, p. 63.

<sup>22</sup> IGREJA, Cristiane de Oliveira. A conformação do mercado de trabalho da mulher e a proteção do direito internacional do trabalho contra práticas discriminatórias, *In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Org.). Transformações no Mundo do Trabalho e Redesenhos Institucionais: Trabalho, Instituições e Direitos*. São Paulo: Ltr, 2014. p. 135.

## 1.2 A Era Vargas.

### 1.2.1 A Constituição de 1934 e a Constituição de 1937.

Foi em 1930 que Getúlio Vargas assumiu o poder, com um governo marcado pelo nacionalismo e populismo. Foi sob seu governo que as Constituições de 1934 e 1937 foram promulgadas. A Constituição de 1934 abandonou os ideais liberais do início da república, apresentando assim, um caráter social-democrático, adotando o pensamento de que o Estado deveria intervir na busca da promoção da igualdade. Pela primeira vez, a Constituição passou a assegurar a igualdade salarial entre homens e mulheres, normas de proteção ao trabalhador foram reunidas em um capítulo relativo à ordem social e econômica. Segundo as lições de Igreja<sup>23</sup>:

Basicamente, as garantias contidas nessa Carta Constitucional eram: jornada diária de oito horas, descanso semanal, férias anuais remuneradas, igualdade de salário entre homens e mulheres, proibição de trabalho feminino em atividades insalubres, assistência médica e sanitária à gestante, salário-maternidade e licença-maternidade.

Porém, a Constituição de 1937<sup>24</sup>, que foi fruto de um golpe de Estado promovido pelo presidente Getúlio Vargas, não repetiu essas garantias aos trabalhadores como a constituição anterior, dessa forma, foi omitido a garantia de emprego à gestante e foi eliminado o dispositivo que proibia a diferença salarial entre homens e mulheres, possibilitando assim, que a mulher recebesse salários mais baixos ao do sexo oposto<sup>25</sup>. E foi o que ocorreu e, diante dessa omissão, publicou-se o Decreto-lei n. 2.548, de agosto de 1940, que estabeleceu a possibilidade de as mulheres perceberem salários inferiores aos dos homens, autorizando uma redução de 10% em prejuízo daquelas<sup>26</sup>.

Segundo Calil, quando houve a concentração dos textos de leis trabalhistas esparsos para a elaboração da Consolidação das Leis do Trabalho, este decreto não foi reunido, pois foi dado favoritismo a isonomia salarial, sob o argumento de que as medidas de proteção ao

---

<sup>23</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, p. 35.

<sup>24</sup> Também conhecida como “Polaca”, devido sua semelhança com a Constituição da Polônia, pois ambas conferiam poderes ditatoriais ao presidente da república.

<sup>25</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje*. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1765](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765)>. Acesso em abr 2017.

<sup>26</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 411.

trabalho da mulher, adotadas anteriormente, eram de ordem pública, “não justificando de forma alguma a redução do salário em virtude do atendimento dessas exigências legais”<sup>27</sup>.

### 1.2.2 A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Ainda durante o governo de Getúlio Vargas, em 1943, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho, também conhecida pela sua sigla CLT. Se tratava de uma compilação de leis trabalhistas esparsas já existentes, porém, não apenas isso, também dispuseram de inovações legais. Calil, sintetiza o assunto: “assim, foram reunidos todos os textos legais existentes sobre direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e direito do processo do trabalho, além de novas normas que deram origem ao Decreto-lei n. 5.452, promulgado em 1º de maio de 1943, a CLT”<sup>28</sup>.

A Consolidação das Leis do Trabalho trouxe um capítulo específico para tratar sobre a proteção da mulher, disciplinada no Capítulo III do Título III, denominado “Da proteção do Trabalho da Mulher”, o qual aborda normas especiais de tutela do trabalho feminino, dos quais destaca-se cada uma de suas seções:

- I – da duração e condições do trabalho  
(...)
- II – do trabalho noturno  
(...)
- III – dos períodos de descanso  
(...)
- IV – dos métodos e locais de trabalho  
(...)
- V – da proteção à maternidade  
(...)
- VI – das penalidades

Fazendo uma análise em cada artigo dessa compilação da legislação referente a tutela especial do trabalho feminino, é fácil concluir que o intuito da CLT é a proteção da mulher referente sua fragilidade física, sua saúde, ao seu papel de mãe e sua moral.

---

<sup>27</sup> Ibidem, *Loc. Cit.*

<sup>28</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Ltr, 2007, p. 36.

Calil<sup>29</sup> explica que a preocupação com a saúde feminina e sua proteção pela CLT ocorre devido ao fato de presumirem a inferioridade física da mulher em relação ao homem, como não havia parâmetros para mensurar essa diferença, era solicitado que houvesse atestado médico. Como, por exemplo, continha naqueles dispositivos que proibiam a realização de horas extras a necessidade de atestado médico que autorizasse a mulher a realizar o trabalho sob aquelas condições.

Além da disposição legal que proibia a mulher que fosse submetida ao uso de força muscular acima de vinte quilos para o trabalho contínuo ou vinte e cinco quilos para o trabalho ocasional, porém, para o homem era permitido o trabalho com uso de força física de até sessenta quilos para uso contínuo e sessenta e cinco quilos para uso ocasional.

Ainda segundo os preceitos de Calil, a proibição do trabalho noturno feminino se apoiava a proteção à saúde e na moral da trabalhadora. Devido a isso que o dispositivo referente a esta proibição, permitia o trabalho noturno feminino em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres, mas fazia exigência de atestado de bons antecedentes da mulher que pretendia o trabalho. De acordo com Barros, “dificultar a utilização de mão de obra feminina nos períodos noturnos era negar à mulher o acesso a uns tantos postos de trabalho e acentuar a divisão sexista das atividades desempenhadas por homens e mulheres”<sup>30</sup>.

A proteção a maternidade surgiu como uma proteção não apenas para a gestante, mas também para o bebê que seria gerado. Porém, apesar de serem fundadas e importantes para a gestante, as normas de proteção à maternidade acabaram prejudicando a contratação de mulheres no trabalho, pois ficava sob a responsabilidade do empregador “o pagamento dos salários integrais durante as seis semanas anteriores e as seis posteriores ao parto, independentemente do auxílio-natalidade devido pela Previdência Social”<sup>31</sup>. Assim, tornando a mulher uma empregada muito dispendiosa e os empregadores acabavam por preferir a contratação de homens.

---

<sup>29</sup> *Ibidem*, pp. 36-37.

<sup>30</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, p. 37.

<sup>31</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 415.



### 1.3 O Pós-Guerra.

#### 1.3.1 As transformações do trabalho da mulher nos anos 50 e 60.

Houve um grande crescimento urbano no Brasil durante os anos 50, a indústria brasileira estava cada vez mais ativa e especializada, houve um aumento muito grande na produção de produtos industrializados, em todas os setores de produção. Aumentou o número de produção de roupas, sapatos, utilidades domésticas, produtos de limpeza e até mesmo alimentos.

Foi quando surgiram os supermercados, expondo todos esses produtos industrializados para que as pessoas pudessem pegar nas prateleiras o que escolhessem e passar no caixa de autoatendimento. Mais tarde foram surgindo diversas lojas que vendiam por atacado e varejo, as lojas de departamentos e também os “Shopping Centers”. Essas mudanças na forma de comercialização de produtos industriais, gerou uma série de mudanças na estrutura social<sup>32</sup>.

O desenvolvimento econômico do país fez com que a estrutura familiar também sofresse alterações. Houve a implementação de novos utensílios domésticos e de alimentos pré-prontos, que facilitavam o serviço desempenhado pela mulher no lar, reduzia o número de afazeres domésticos e os tornava mais rápido. Calil<sup>33</sup> explica o motivo:

Isso se deve ao fato de que a produção industrial absorveu grande parte do que antes era produzido domesticamente: roupas, pães, manteiga, carne de frango, verduras, doces e legumes são alguns dos itens que deixam de ser manufaturados no âmbito domiciliar e que surgem em gôndolas de supermercados ou em prateleiras das lojas como produto da industrialização extremada.

As mulheres passaram a ter mais opções de postos de trabalho e a forma que o trabalho era visto pelas mulheres, também mudou. Apesar de o trabalho feminino ainda ser visto com preconceito por muitos nessa época, a mentalidade das pessoas começara a mudar, elas começaram a desejar isso.

Além do fato de que originou uma nova era baseada na consumação. O incentivo ao consumo era grande, as pessoas queriam ter mais poder aquisitivo para desfrutar de todas as

---

<sup>32</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, p. 40.

<sup>33</sup> *Ibidem*, p. 41.

facilidades que a indústria lhes oferecia. Para isso, precisavam de mais dinheiro, buscando através do trabalho uma forma de complementar a renda familiar, como sintetiza Calil<sup>34</sup>:

Enquanto a mulher de classe média vislumbrava o trabalho como algo sofisticado e muitas vezes interrompido com a chegada dos filhos, para a mulher de classe baixa trabalhar era a única forma de garantir seu sustento ou de sua família. Se a mulher de classe média quisesse ou necessitasse trabalhar para colocar no orçamento doméstico – seus ganhos vistos sempre como adicionais aos do marido –, havia profissões tipicamente femininas, tais como: enfermeiras, assistentes sociais, costureiras, vendedoras, funcionárias burocráticas em escritórios ou serviços públicos e, a mais típica delas, professora primária.

Começou a surgir o desejo de trabalhar como forma de buscar a independência, para que pudessem suprir seus caprichos e suas necessidades pessoais. O papel da mulher na sociedade começou a mudar, começaram a buscar seus direitos. Também houve outro fator que contribuiu para essa vontade de independência feminina, que foi a revolução sexual. As mulheres cortaram seus cabelos, diminuíram o tamanho das saias, buscaram satisfação sexual<sup>35</sup>; a mulher passou a ter novos valores e a se libertar dos preconceitos<sup>36</sup>:

Mais revolucionária ainda foi a descoberta da pílula anticoncepcional, em 1960, que gerou efeitos decisivos na vida profissional da mulher. A função sexual feminina foi, com mais segurança, dissociada da função reprodutora, possibilitando o planejamento da gravidez e, com isso, facilitando a inserção da mulher no mercado de trabalho, na medida em que trazia, inclusive, maior tranquilidade para o empregador. É que a gestação feminina e suas implicações legais, (...), são fatores que acabam causando novas discriminações contra a mulher no mercado de trabalho. O advento da pílula anticoncepcional permitiu que a mulher controlasse por si mesma, e com mais eficácia, suas gestações, o que, de certa forma, amenizou aquelas práticas discriminatórias.

Um importante acontecimento que não pode ser esquecido ocorrido ainda nos anos 60, de grande importância na independência feminina, foi o advento da Lei n.º 4.121/62, mais conhecida como Estatuto da Mulher Casada, em 27 de agosto de 1962. Este Estatuto, retirou do ordenamento jurídico a condição de relativamente incapaz da mulher casada, contribuindo assim, para a emancipação feminina em diversas áreas, inclusive, no mercado de trabalho. Com a referida lei, a mulher casada não precisava mais de autorização do marido para realização de certos atos civis, nem autorização para trabalhar, o marido deixou de ter o poder absoluto na

---

<sup>34</sup> *Ibidem*, p. 40.

<sup>35</sup> CANTELLI, Paula O. *Op. Cit.*, p. 96.

<sup>36</sup> *Ibidem*, p. 97.

relação conjugal e a mulher passou a se tornar independente economicamente. O reflexo dessa independência feminina é sintetizado por Bertolini<sup>37</sup>:

Aos poucos a mulher ingressava nas universidades, em profissões até então exclusivamente masculinas, e inclusive na política. Essa inserção se faz acompanhar por uma luta para conquista de respeito social. A mulher demonstrava sua capacidade de contribuir e ser um agente de mudanças na sociedade e no seio familiar.

### **1.3.2 A Carta de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969.**

A Constituição de 1967 foi promulgada em 24 de janeiro de 1967, mas teve maior parte do seu texto alterado, recebendo uma nova redação pela Emenda Constitucional número 1 de 17 de outubro de 1969. A reforma que a Emenda Constitucional fez a Constituição de 67 foi tão grande que muitos juristas a consideram como uma nova constituição.

Fazendo uma análise de ambos os textos constitucionais, é possível observar que tanto a Carta de 67 quanto a Emenda Constitucional de 69 dispuseram sobre a proibição de diferença salarial e de critério de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil<sup>38</sup>, a proibição também do trabalho de mulheres em indústrias insalubres<sup>39</sup>, concedia descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário<sup>40</sup>, e concedia também a aposentadoria à mulher aos trinta anos de trabalho, com salário integral<sup>41</sup>.

### **1.3.3 O aumento da mulher no mercado de trabalho nas décadas de 70 e 80.**

A partir de 1950, o percentual de mulheres no mercado de trabalho começou a aumentar, subiram de 15,3%<sup>42</sup> para 17,3%. Em 1970, esse o número de mulheres no mercado de trabalho continuou a subir, atingindo 18% de trabalhadoras. Nos anos 70 o Brasil continuou com seu crescimento econômico, porém, no final da década já começava a dar sinais de que uma crise econômica se aproximava<sup>43</sup>.

<sup>37</sup> BERTOLINI, Lucila Benatti Almeida. **Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar**. São Paulo: Vetor, 2002, p. 19.

<sup>38</sup> Artigo 158, III da Constituição de 1967 e Artigo 165, III, da Emenda n. 1 de 1969.

<sup>39</sup> Artigo 158, X, da Constituição de 1967 e Artigo 165, X, da Emenda n. 1 de 1969.

<sup>40</sup> Artigo 158, XI, da Constituição de 1967 e Artigo 165, XI, da Emenda n. 1 de 1969.

<sup>41</sup> Artigo 158, XX da Constituição de 1967 e Artigo 165, XIX, da Emenda n.1 de 1969.

<sup>42</sup> Percentual de trabalhadoras no mercado de trabalho em 1920. BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 196.

<sup>43</sup> CANTELLI, Paula Oliveira. *Op. Cit.*, p.117.

O crescimento econômico continuou até início dos anos 80, quando devido à falência do modelo de governo militar se instaurou uma forte crise econômica no país, gerando uma diminuição da atividade econômica, diminuição de emprego e queda de produção. O aumento da inflação foi sentido por toda a parcela da sociedade, tanto a burguesia quanto a classe mais pobre da sociedade, sendo, por óbvio, a classe baixa a mais afetada pela crise econômica. Segundo Cantelli<sup>44</sup>:

Além disso, os avanços tecnológicos (...) acabaram desvalorizando a mão-de-obra humana e incrementando o desemprego e a precarização das condições de trabalho. Consequentemente, os trabalhadores foram perdendo renda. E quanto menor o poder aquisitivo dos trabalhadores, mais o consumo se contraía, piorando a crise.

As desigualdades sociais e econômicas elevaram devido à crise econômica que foi gradativamente também aumentando conforme os anos e houve um aumento no número de famílias que se encontravam abaixo da linha da pobreza.

Com isso, houve a necessidade cada vez maior de que as mulheres buscassem emprego para complementar a renda familiar, mesmo aquelas famílias que não se encontravam abaixo da linha da miséria, se viram na necessidade de busca por complementação de renda, devido ao fato de que as grandes inflações provocaram uma diminuição significativa na renda da população; “e esta crise econômica foi o impulso final para que a mulher brasileira abandonasse o lar e buscasse postos de trabalhos”<sup>45</sup>. Nas lições de Segnini<sup>46</sup>:

Considerando-se tão somente a década de 80 (1981/1989), verifica-se que mais de 7 milhões de trabalhadoras entraram no mercado de trabalho no período, o que representou um crescimento de mais de 48% em termos relativos; ou seja, duas vezes o aumento relativo masculino (24%).

Assim, na década de 80, ocorreu uma diminuição nos postos de trabalho no setor secundário da economia, porém, um aumento no setor terciário, como, por exemplo, o comércio e serviços, foi o que mais abrigou a mão de obra da mulher trabalhadora.

As fábricas já não abrigavam mais as mulheres como antes, tanto devido ao fato da legislação protecionista da mulher que proibia o trabalho insalubre, quanto pelas diferenças

<sup>44</sup> *Ibidem*, p. 109.

<sup>45</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, p. 45.

<sup>46</sup> SEGNINI, Liliana. Mulheres no trabalho bancário, p. 103. Apud CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, p. 45.

morfológicas<sup>47</sup> entre homens e mulheres, que dificultada o trabalho das mulheres nas máquinas que eram planejadas para a estrutura masculina, assim, em determinados trabalhos, essas diferenças se fazem mais visíveis, pois muitas vezes as mulheres necessitavam de mais esforços do que o homem para a realização do mesmo serviço. Assim, por exemplo, “em trabalhos nos quais haja necessidade de prensão, o tamanho menor da mão feminina obriga a esforço maior que no caso dos homens”<sup>48</sup>.

Foi uma década marcada pela diminuição do emprego formal e pelo aumento do emprego sem carteira assinada, muitos trabalhadores tiveram que buscar seu sustento por conta própria para tentarem fugir das mazelas da crise e manter o sustento de suas famílias.

Essa situação de busca por emprego formal, também afetou as mulheres. E, mais do que isso, muitas mulheres se viram desqualificadas em termos de escolaridade, e encontraram dificuldades de competir com os homens que costumavam ter maior nível de instrução e experiência profissional. Foi necessária uma busca por mais escolaridade para que pudessem estar qualificadas para as poucas vagas de trabalho que existiam. Conforme ensina Zylberstajn<sup>49</sup>:

Pesquisa promovida pelo Ministério do Trabalho e divulgada em 1985 demonstrou que entre mulheres que faziam, então, parte da PEA (População Economicamente Ativa), 57% tinha, no máximo, instrução primária (20% eram analfabetas). Embora grande, esta proporção era menor do que a verificada entre as mulheres que não faziam parte da PEA, pois, destas, 70% eram analfabetas (25% de não alfabetizadas e 45% com educação primária). A preferência por trabalhadoras mais instruídas fica ainda mais nítida quanto maior o nível de instrução: as mulheres com nível colegial (o atual ensino médio) eram 14% dentro da PEA e 7% fora dele, e, com nível superior, respectivamente 9% e 1%.

Desse modo, a forma como a mulher encara o trabalho e a sociedade é alterada, há uma nova formação familiar, a estrutura familiar já não é mais como antes. O trabalho passa a ser visto como uma oportunidade de adquirir independência.

<sup>47</sup> “Em relação às diferenças morfológicas, nota-se que a estatura da mulher é menor que a do homem (93,2%); quando sentada, a distância que vai das protuberâncias isquiáticas até o alto da cabeça é de 94,1% a do homem. A envergadura feminina é 91,8% da do indivíduo do sexo masculino, sendo, também, menores os tamanhos do pé e da mão da mulher. A altura do cotovelo (distância que vai do solo ao cotovelo estando o indivíduo em posição ereta) é de 85% menor na mulher” (JOÃO, Sidnei Maximo, **O trabalho e o direito da mulher**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 199, p. 22)

<sup>48</sup> JOÃO, Sidnei Maximo, *Op. Cit.*, p. 22.

<sup>49</sup> ZYLBERSTAJN, Hélio. PAGOTTO, Carmen Silvia. e PASTORE, José. **A mulher e o menor na força do trabalho**. São Paulo–Brasília: Nobel–Ministério do Trabalho, 1985, pp. 71 e ss.

Houve uma transformação no papel social da mulher. Inicia-se uma nova mentalidade, mulheres cada vez mais buscam melhores especialização e independência social e econômica. Investem mais tempo na formação escolar e profissional. Buscam a pós-graduação, cursos no exterior e experiência de vida em geral. “O casamento é adiado; já não vem, necessariamente, em primeiro lugar”<sup>50</sup>.

---

<sup>50</sup> BERTOLINI, Lucila Benatti Almeida. *Op. Cit.*, p. 649.

## 2 DA PROTEÇÃO À PROMOÇÃO DA IGUALDADE

### 2.1 As primeiras normas de proteção ao trabalho da mulher

Foi no estado de São Paulo, que surgiu a primeira lei que tinha como objetivo a proteção à mulher. Se tratava da Lei Estadual n. 1.596, de 29 de dezembro de 1917, que reorganizava o Serviço Sanitário do estado. Esta lei visava, dentre outras questões, a proteção da mulher operária, com isso, lhes era proibido o trabalho noturno nas fábricas, bem como no último mês de gravidez e no primeiro puerpério também lhes era vetado o trabalho em qualquer estabelecimento industrial<sup>51</sup>.

Foi neste mesmo ano, que o Código Civil de 1916 entrou em vigor. É possível notar que o referido código retratava a sociedade da época, que era machista, patriarcal e conservadora. Por isso, a mulher ao se casar tornava-se relativamente incapaz, equiparada com os menores de idade entre 16 e 21 anos, os silvícolas e os pródigos. O Código Civil conferia à mulher o encargo de obediência ao cônjuge, precisando da autorização deste, até mesmo para trabalhar<sup>52</sup>.

No ano de 1923, já em âmbito federal, o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, através do Decreto de número 16.300, de 21 de dezembro de 1923, dava permissão às mulheres de descansarem por trinta dias antes do parto, e também trinta dias após o parto, esse benefício era concedido as empregadas de estabelecimentos comerciais e industriais.

Era necessário, para a concessão deste benefício pelo empregador, que a empregada levasse um atestado de seu médico com antecedência, constando a provável data do parto. Assim, quando o empregador recebesse este atestado, deveria comunicar a Inspetoria de Higiene Infantil do Departamento Nacional de Saúde Pública.

O referido decreto também permitia que as empregadas pudessem amamentar seus filhos, porém, não foi estabelecido o tempo de duração para este intervalo de amamentação.

---

<sup>51</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, p. 28.

<sup>52</sup> DIAS, Maria Berenice. **A mulher no Código Civil. 2010.** Disponível em: <<http://www.mariaberenice.com.br/artigos.php?subcat=&codigo=#anc>>. Acesso em: 18 Abril 2017.

Também previa a criação de creches ou salas de amamentação próximas às sedes dos trabalhos, no qual as mães, em intervalos regulares de duas ou três vezes, pudessem amamentar seus filhos<sup>53</sup>.

Através do entendimento de que, para a manutenção da paz mundial, seria necessária também a universalização das leis trabalhistas, que originou a OIT (Organização Internacional do Trabalho), criada em 25 de janeiro de 1919, pelo Tratado de Versailles, aprovado pela Conferência da Paz. Cujo objetivo é a promoção da igualdade das condições de trabalho em todo o hemisfério como forma de combater a “discriminação no trabalho em todas as suas formas e, em especial, em relação à discriminação da mulher”<sup>54</sup>.

As primeiras Convenções que tratavam sobre a mulher trabalhadora, foram as de número 3 e 4. Foi a partir de 13 de julho de 1921 que entrou em vigor a Convenção n. 3<sup>55</sup>, que garantia à trabalhadora uma licença compulsória remunerada de seis semanas antes do parto e também seis semanas depois do parto, sendo lhes assegurado que durante o afastamento do trabalho recebesse do governo uma remuneração, desde que fosse comprovado a data do parto por atestado médico, além de proporcionar intervalos de trinta minutos, durante a jornada de trabalho, para amamentação, bem como tornar ilegal a demissão da trabalhadora durante o período de gestação ou da licença compulsória. Esta convenção foi ratificada pelo Brasil no dia 26 de abril de 1934 e promulgada no dia 12 de outubro de 1935, por meio do Decreto n. 423.

Por sua vez, foi em 26 de Abril 1934 que a Convenção n. 4<sup>56</sup> foi ratificada pelo Brasil e promulgada através do Decreto n. 1.396, de 19 de janeiro de 1937, referente ao trabalho noturno das mulheres, esta convenção dentre outras questões, proibia o trabalho noturno<sup>57</sup> feminino nas indústrias privadas e públicas, além de garantir “às mulheres o descanso noturno mínimo de

---

<sup>53</sup> De acordo com o Decreto n. 16.300 de 31 de dezembro de 1923.

<sup>54</sup> GOMES, Ana Virgínia Moreira. A OIT e a disseminação do combate à discriminação contra a mulher no trabalho. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan (Org.). **Mulher, sociedade e direitos humanos: homenagem à professora Dra. Esther de Figueiredo Ferraz**. São Paulo: Rideel, 2010, p. 156.

<sup>55</sup> Esta Convenção seria revista pela n. 103, em 1952. Denunciada, como resultado da ratificação da Convenção n.º 103 em 26.07.1961. **Convenção n. 103**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>> Acesso em: 05 de Abr. de 2017.

<sup>56</sup> Esta Convenção foi revista pela de n. 41, em 1934. Denunciada em 12.05.1937. **Convenção n. 41**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/convention>> Acesso em: 04. Abr. 2017.

<sup>57</sup> Por trabalho noturno, entendia-se aquele realizado no período entre 22:00 h de um dia até as 5:00 h do dia seguinte.



onze horas consecutivas”<sup>58</sup>. Porém, esta proibição não compreendia a todos tipos de trabalho, havia uma exceção, conforme leciona Barros<sup>59</sup>:

A exceção feita eram as empregadas de estabelecimentos que só trabalhassem pessoas de sua família; a mulheres cujo trabalho fosse indispensável para evitar a interrupção do funcionamento normal do que não apresentasse caráter de periodicidade, ou ainda, nos casos em que o trabalho noturno fosse necessário para evitar perdas de matérias-primas ou substâncias perecíveis.

Era o início de uma legislação que cada vez mais aumentava as restrições em relação ao trabalho da mulher, gerando um excesso de tutela sobre o trabalho feminino, ocasionando mais proibições do que proteção a este trabalho. Também é possível notar a influência que as normas internacionais, principalmente a OIT, desempenhavam para a formação e solidificação da legislação brasileira, que “possuiu, durante mais de meio século, um caráter altamente tutelar, em relação às mulheres, em geral, estabelecendo restrições que hoje não mais se justificam na sociedade contemporânea”<sup>60</sup>. Nas palavras de Nascimento<sup>61</sup>:

A fase protetora do trabalho feminino foi marcada pela elaboração de Convenções e Recomendações sobre maternidade, trabalho noturno, insalubre, perigoso, duração do trabalho, trabalho manual e habitual com cargas, segurança e higiene do trabalho, enfim, regras destinadas a preservar a reprodução da espécie pela mulher, e assegurar-lhe condições para cumprir as obrigações familiares.

Este excesso de tutela do trabalho feminino, reforça uma divisão do trabalho de forma sexista, que acabou gerando discriminação contra a mulher. Dentre as razões que justificam este excesso de tutela, uma delas está na fragilidade física da mulher, que a impossibilitaria de resistir ao trabalho noturno, outra justificativa seria a circunstância de ser de sua incumbência a realização dos afazeres domésticos. “Assim, a mulher que trabalhasse à noite teria que realizar esses afazeres durante o dia, não restando tempo suficiente para o seu descanso”<sup>62</sup>.

Logo, é fácil notar que havia uma discriminação ao trabalho da mulher, que era visto com fragilidade no mercado de trabalho, pois à mulher cabia o encargo de ter o papel de mãe e

<sup>58</sup> FONTAINE, A. A Review of International Labour Legislation. In: SOLANO, J. (Ed.). **Labour as an International Problem**. London: MacMillan, 1920, p. 180.

<sup>59</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2009, p. 1076.

<sup>60</sup> *Ibidem*, p. 349.

<sup>61</sup> NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **O trabalho da mulher: das proibições para o direito promocional**. São Paulo: Ltr, 1996, p. 18.

<sup>62</sup> GOMES, Ana Virgínia Moreira. *Op. Cit.*, p. 155.

cuidadora do lar, isentando o homem das responsabilidades familiares, a ele, dava-se o papel de provedor.

Até que em outro momento, apresentou um processo inverso, onde a Organização Internacional do Trabalho se preocupou em abandonar a demasiada tutela do trabalho da mulher, se preocupando a partir deste momento, com a igualdade de gênero no trabalho, adotando medidas de promoção do trabalho feminino. Consequentemente, auferindo destaque em temas como a não-discriminação do trabalho em razão do sexo, igualdade de remuneração, formação profissional, responsabilidade familiar, entre outros temas relacionados<sup>63</sup>. Nas palavras de Gomes<sup>64</sup>:

Essa nova perspectiva exige que a aprovação de uma convenção ou recomendação específica sobre o trabalho da mulher seja fundada na existência de uma diferença razoável da condição feminina, que justifique o tratamento diferenciado entre homens e mulheres. Diferentemente das razões primeiras que levaram à adoção de convenções internacionais sobre o trabalho da mulher, desde a década de 70, o intuito da Organização é o de não dificultar ainda mais a entrada e permanência da mulher no mercado de trabalho, ao limitar a disposição da sua força de trabalho pelo empregador e elevar o custo desse trabalho, especificamente no que concerne a certas condições de trabalho, como o trabalho noturno e as atividades insalubres ou perigosas.

Ainda segundo os ensinamentos de Ana Virgínia Moreira, o que impulsionou essa mudança, se tornando referência, foi a adoção, em 1975, da Declaração sobre Igualdade de Oportunidade e Tratamento para Mulheres que Trabalham. Isto posto, as normas excessivas de proteção ao trabalho feminino foram dando espaço para normas que se preocupam agora com o equilíbrio social, que assegurem iguais condições de trabalho entre homens e mulheres.

Deste modo, somente onde é possível notar uma diferença no tratamento entre os gêneros que conceba uma discriminação para as mulheres, que é admissível se valer de normas especiais de proteção a fim de alcançar um equilíbrio no mercado de trabalho, ou seja, como uma medida necessária para assegurar as mulheres oportunidades de trabalho equivalente ao do sexo oposto, equiparando assim, as diferenças biológicas e sociais existentes entre os gêneros.

Vale ressaltar que este tipo de diferenciação no tratamento não é discriminatório, pois é baseado no princípio da promoção da igualdade.

---

<sup>63</sup> NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. *Op. Cit.*, p. 18.

<sup>64</sup> GOMES, Ana Virgínia Moreira. *Op Cit.*, p. 157.

Baseado neste entendimento, a Organização das Nações Unidas (ONU), em sua Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, sigla em inglês), também conhecida como “A Convenção da Mulher”, declara<sup>65</sup>:

A adoção, pelos Estados-Partes, de medidas especiais de caráter temporário visando acelerar a vigência de uma igualdade de fato entre homens e mulheres não será considerada discriminação, tal como definido nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, na manutenção de normas desiguais ou distintas; essas medidas deverão ser postas de lado quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento tiverem sido atingidos.

Apenas em 1989, com a Lei nº 7.855, o Direito do Trabalho brasileiro também passou a acompanhar essa perspectiva, revogando várias disposições que disciplinavam o trabalho da mulher de forma proibitiva, como, por exemplo, referente ao trabalho noturno, horas extras e atividade em condições insalubres, penosas e perigosas. Desta forma, estas questões passaram a ser reguladas pelas mesmas normas referentes ao trabalho do homem<sup>66</sup>.

## **2.2 Tratamento normativo brasileiro atualmente**

### **2.2.1 Constituição Federal de 1988**

A Constituição Federal vigente foi promulgada em 5 de outubro de 1988 e “surgiu como fruto das mudanças políticas iniciadas com a derrocada do regime militar”<sup>67</sup>. Também conhecida como Constituição Cidadã, pois tinha como característica a garantia de direitos aos cidadãos, sendo considerada uma Constituição democrática. Nas lições de Calil<sup>68</sup>:

Constituição Cidadã, pela primeira vez na história das Constituições os direitos e garantias fundamentais foram colocados antes de outros títulos. Embora na prática sua disposição nesse lugar não traga qualquer efeito, significa muito no tocante à importância que se desejou dar a tais direitos no Texto Constitucional, importância esta que nasceu do desrespeito a estes mesmos direitos durante os anos de ditadura militar.

A Carta teve como objetivo principal garantir a igualdade, se preocupando em assegurar a isonomia entre homens e mulheres. Foi uma grande referência para a promoção da igualdade

<sup>65</sup> Art. 4º, item 1, d, CEDAW.

<sup>66</sup> GOMES, Ana Virginia Moreira. *Op. Cit.*, p. 159.

<sup>67</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, p. 49.

<sup>68</sup> *Ibidem*, *Loc. Cit.*

no mercado de trabalho, favorecendo uma nova fase à mulher trabalhadora, para que fosse possível uma melhora social e trabalhista. A proteção e a tutela que a Constituição trouxe às mulheres foi sob o fundamento da promoção da igualdade, fazendo diferenciação no tratamento apenas onde havia notória desigualdade, como, por exemplo, em relação à maternidade. Eliminando assim, qualquer prática discriminatória contra o trabalho feminino ou que restringisse o mercado de trabalho para elas.

Este panorama pode ser observado em seu artigo 5º, inciso I, onde considera todos iguais perante a lei, sem qualquer distinção, e que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Em seu artigo 7º, inciso XXX, proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. O mesmo artigo, no inciso XVII, trata sobre a licença-maternidade. A proteção ao mercado de trabalho da mulher é observada no inciso XX, ainda do referido artigo. E é no artigo 10, II, b, dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias que é tratado sobre a estabilidade à gestante.

Referente a proibição de diferenças salariais por motivo de sexo, Calil<sup>69</sup> nos lembra de um fato importante:

A Constituição Federal repetiu a proibição de diferenças salariais por motivo de sexo. Muito embora o texto já tivesse enunciado que homens e mulheres são iguais, os constituintes fizeram por bem em repetir o que já aparecia nas Constituições anteriores. Basta lembrar que, na Carta de 1937, quando tal proibição foi esquecida, deu margem para que surgisse, tempos depois, um decreto-lei<sup>70</sup> que permitia o pagamento às mulheres de salários inferiores àqueles pagos aos homens. Proibiu-se a diferença na execução de funções pelo critério do sexo, e também foi proibida a diferenciação de critérios de admissão baseados exclusivamente nas diferenças de gênero: mais uma vez, a preocupação do constituinte em evitar a formação de rincões de trabalhos femininos.

No que se refere ao trabalho da mulher em condições insalubres e ao trabalho noturno, a atual constituição não mencionou qualquer impedimento, assim, fazendo com que caíssem essas proibições, assegurando a igualdade entre homens e mulheres.

A Carta silenciou sobre a proibição do trabalho da mulher em condições insalubres, como determinavam os textos constitucionais anteriores, acelerando a revogação expressa dos dispositivos consolidados, que continham restrições ao trabalho da mulher nessas condições.<sup>71</sup>

<sup>69</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, p. 49.

<sup>70</sup> Conforme Decreto-Lei n. 2.548, de 30 de agosto de 1940.

<sup>71</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. pp. 412 e 413.

### 2.2.2 Contratação do trabalho da mulher

Como já mencionado, o trabalho da mulher passou de uma fase de nenhuma proteção, até que tivesse uma proteção excessiva, assim, fazendo com que as mulheres muitas vezes até perdessem oportunidade de trabalho. Porém, atualmente, ocorre a fase de promoção ao trabalho da mulher, onde é visado o equilíbrio nesta proteção do trabalho, “mantendo-a apenas naqueles itens de real importância para a mulher trabalhadora”<sup>72</sup>. Assim, o que se busca no cenário atual, é a garantia de um trabalho igualitário para homens e mulheres, como forma de evitar a segregação do trabalho feminino. Desta forma, aclara Léa Elisa Slingowschi Calil:

A proteção ao mercado de trabalho da mulher está prevista na Constituição Federal<sup>73</sup> e visa garantir que mulheres tenham o mesmo acesso e igual oportunidade de trabalho que homens, buscando afastar toda e qualquer forma de discriminação em relação à mulher. Uma das formas de evitar a discriminação é criar mecanismos que incentivem sua contratação por parte das empresas.<sup>74</sup>

Calil afirma que apesar de existir atualmente uma estrutura legal que protege o trabalho feminino e busca promover sua igualdade diante ao trabalho masculino, ainda assim o trabalho da mulher sofre com salários mais baixos e a precarização das relações de trabalho<sup>75</sup>. “A mulher é a última a ser contratada, a primeira a ser demitida, e dificilmente é promovida a funções mais elevadas”<sup>76</sup>. Segundo Nogueira<sup>77</sup>, apesar de verificar-se um aumento da inserção da mulher trabalhadora no mercado de trabalho, seja no espaço formal ou informal, ele é observado em maior escala nas áreas de predominância de empregos precários e vulneráveis. Segundo Calil<sup>78</sup>:

Tanto a Constituição Federal como a legislação infraconstitucional procuram promover a igualdade de condições de empregabilidade, de salário e de acesso a cargos, funções e promoções entre homens e mulheres. Contudo, historicamente sempre houve diferenças significativas não apenas no tocante ao valor dos salários pagos a homens e mulheres, mas também na oportunidade de acesso ao emprego.

<sup>72</sup> CALIL, Léa Elisa S. *Op Cit.*, p. 52.

<sup>73</sup> Art. 7º, XX, CF/88: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”.

<sup>74</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, pp. 52 e 53.

<sup>75</sup> *Ibidem*, p. 63.

<sup>76</sup> AMMANN, Sadira Bezerra. apud CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Ltr, 2007, p. 62.

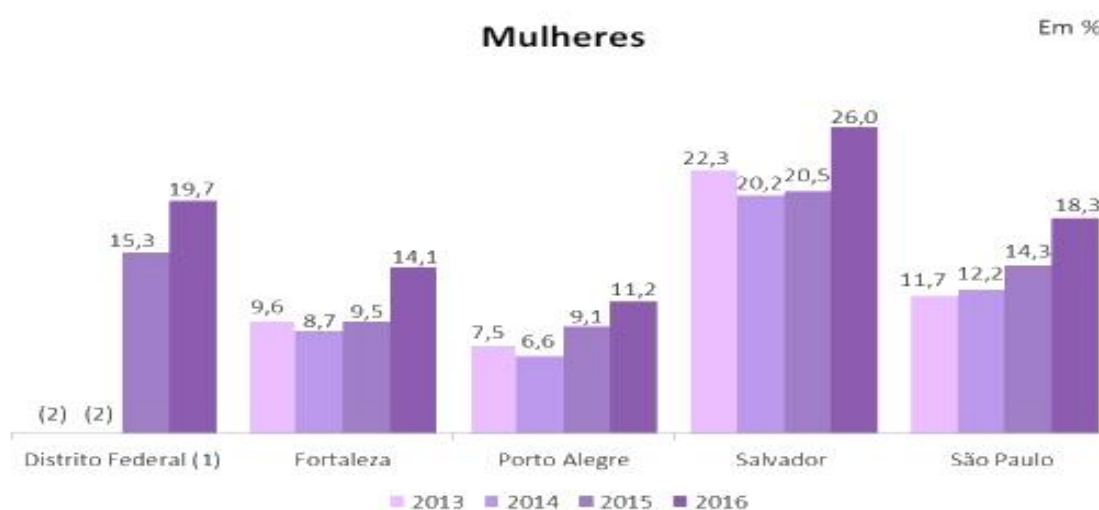
<sup>77</sup> NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. Campinas: Autores Associados, 2004. p. 39.

<sup>78</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op Cit.*, p. 62.

A dificuldade no acesso ao emprego pode ser verificada na observância das taxas de desemprego das mulheres, que ainda nos tempos atuais é superior à dos homens. Segundo pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE<sup>79</sup>, nos últimos anos as taxas de desemprego entre os sexos teve uma pequena aproximação, com exceção de Salvador, porém, em 2016 a diferença voltou a crescer.

No ano de 2016, assim como os anos anteriores, pode ser observado que em todas as regiões a taxa de desemprego foi mais elevada entre o sexo feminino. Conforme pode ser observado no gráfico 1 abaixo, o número de mulheres desempregadas no ano de 2016 em algumas capitais do Brasil, como Fortaleza, Porto Alegre, Salvador e São Paulo e ainda o Distrito Federal, varia entre 11,2% a 26,0%. Enquanto no mesmo ano, conforme observado no gráfico 2, a taxa de desemprego masculino ficou entre 10,2% a 22,4%.

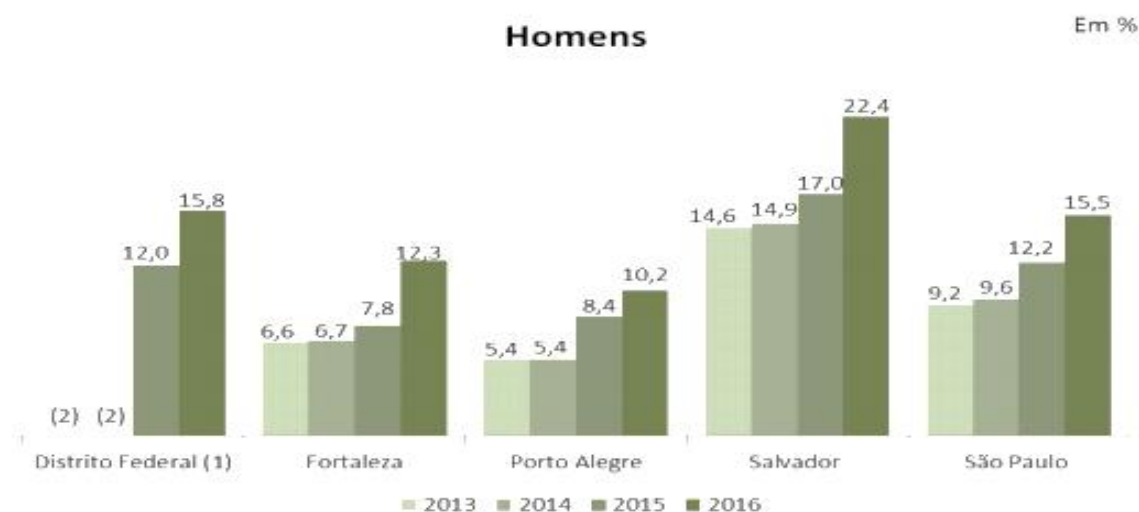
**ILUSTRAÇÃO 1 – Taxas de desemprego total segundo sexo  
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2013-2016<sup>80</sup>**



<sup>79</sup> BRASIL. **Taxa de desemprego registra aumento intenso em 2016.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisePED/2016/2016ApresentacaoMulherSintMet.pdf>>. Acesso em 30 maio 2017.

<sup>80</sup> Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego (1) A População em Idade Ativa do Distrito Federal corresponde a pessoas de 14 anos e mais. (2) Período sem informação para a PED-DF, por conta da interrupção da captação.

**ILUSTRAÇÃO 2 – Taxas de desemprego total segundo sexo  
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 2013-2016<sup>81</sup>**



Diante deste cenário, é possível constatar que ainda existe uma dificuldade na inserção da mulher no mercado de trabalho, diante as taxas de desemprego registrados é possível notar que há uma desigualdade neste viés.

Esse alto índice de desemprego feminino pode ser explicado pela visão que se tem até hoje, apesar de em menor escala, de que o trabalho feminino é visto como algo secundário. Para as mulheres ainda é destinado o cuidado com a casa e com os filhos, muitas precisam escolher entre trabalhar fora ou nos cuidados domésticos, fato este que está mudando, mas ainda há um grande percurso pela frente até que a igualdade seja alcançada no plano concreto e não apenas uma mera igualdade formal. Segundo Hidrata *apud* Nogueira<sup>82</sup>:

Existe a conotação de que o trabalho e o salário feminino são complementares no que tange às necessidades de subsistência familiar. Embora saibamos que hoje, para algumas famílias, essa premissa não é mais verdadeira, pois o valor “complementar” do salário feminino (que muitas vezes é o fundamental) é frequentemente imprescindível para o equilíbrio do orçamento familiar, especialmente no universo das classes trabalhadoras.

Alguns autores acreditam que este alto índice de desemprego feminino ocorre pelo fato de os empresários visarem a redução dos custos e que o fato das mulheres terem a possibilidade

<sup>81</sup> *Ibidem, Loc. Cit.*

<sup>82</sup> HIDRATA, Helena *apud* NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. Campinas: Autores Associados, 2004, p. 88.

de saírem de licença-maternidade, além de terem que lidar com a dupla jornada de trabalho, acaba gerando uma discriminação na hora da contratação dessas mulheres, além, de serem as primeiras a serem demitidas.

Para outros autores, este fato ocorre pois as mulheres possuem menos experiências e qualificações, estando relacionado a fatores históricos que mantiveram essas mulheres muitas vezes afastadas do mercado de trabalho pois muitas delas eram cuidadoras do lar, enquanto seus maridos saíam para trabalhar. Dificultando assim, sua inserção ou permanência no mercado de trabalho. “Todavia, estes e outros fatores terminaram por condenar as mulheres a empregos que, além de mal remunerados, são precários, isto é, são empregos sem estabilidade, cuja nota marcante é, em regra, a informalidade”<sup>83</sup>.

### 2.2.3 Lei n. 9.799/99.

No dia 26 de maio de 1999 foi promulgada a Lei 9.799, que acrescenta à Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Capítulo III, novos direitos sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho.

Segundo Carelli<sup>84</sup> e Calil<sup>85</sup>, esses direitos foram atribuídos na intenção de evitar a discriminação sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho, objetivando facilitar o acesso ao emprego e as condições de trabalho das mulheres, bem como garantir a saúde da trabalhadora gestante, como forma de proteção ao mercado de trabalho feminino. Desta forma, dando implemento ao disposto na Constituição Federal nos artigos 5º, incisos I, VII e XX.

Assim, a lei trouxe algumas vedações ao empregador, as quais está presente a proibição de publicação de anúncios de emprego no qual “haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir”<sup>86</sup>.

---

<sup>83</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op Cit.*, p. 64.

<sup>84</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Novos direitos trabalhistas da mulher**. Artigo. Net. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2016/11/novos-direitos-trabalhistas-da-mulher1.pdf>>. Acesso em: 08 Mai 2017.

<sup>85</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, p. 56.

<sup>86</sup> Artigo 373-A, I, CLT.



Segundo Carelli<sup>87</sup>, quando a lei se refere a “situação familiar”, abrange o estado civil e também se a pessoa possui filhos, motivos esses que não raras as vezes faz com que a trabalhadora sofra discriminação e deixe de ser contratada. “A exceção será quando a profissão manifestamente obriga à restrição, como uma modelo, quando poder-se-á restringir a idade ou sexo, ou um gerente de sauna masculina, que pela lógica deve ser homem”<sup>88</sup>.

Também é proibido a recusa de emprego, promoção ou a dispensa do trabalho “por motivo de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível”<sup>89</sup>.

Da mesma forma, é vedado “considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional”<sup>90</sup>, assim como “impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez” também é coibido.

A referida lei também traz o impedimento de “exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego”<sup>91</sup>, prevendo pena pecuniária de 2 a 20 valores de referência regionais para a infração.

Porém, esta proibição já existia desde a Lei 9.029/95, se tratando de um crime, cuja pena prevista era de um a dois anos de prisão e multa. Quanto a questão de qual lei deverá ser aplicada, deve ser observada aquela que é mais benéfica ao réu, como melhor explica Calil<sup>92</sup>:

Ainda que o texto da Lei n. 9.799 não tenha regulamentado inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior e, portanto, não tenha havido derrogação tácita do inciso I do art. 2º da Lei n. 9.029, por não ser aplicável o § 1º do art. 2º da Lei de Introdução ao Código Civil<sup>93</sup>, a nova lei aplica-se, nos casos de exigência de exames de comprovação de gravidez ou de esterilidade para admissão ou permanência no emprego previsto em ambas, por prever a menor pena, vez que em matéria penal, ainda que a sentença já tenha transitado em julgado, cabe sempre a lei mais benéfica ao réu.

<sup>87</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Op. Cit.*

<sup>88</sup> *Ibidem*, *Loc. Cit.*

<sup>89</sup> Artigo 373-A, II, CLT.

<sup>90</sup> Artigo 373-A, III, CLT.

<sup>91</sup> Artigo 373-A, IV, CLT.

<sup>92</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op Cit.*, p. 57.

<sup>93</sup> Decreto-Lei n. 4.657 de 4 de setembro de 1942.

A Lei 9.799 também veda que o empregador ou preposto realizem revistas íntimas nas suas empregadas ou funcionárias<sup>94</sup>, para evitar que ocorra abuso e fira a dignidade da trabalhadora.

Com a intenção de proteger o mercado de trabalho da mulher, a lei prevê que “as vagas dos cursos de formação de mão de obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos”<sup>95</sup>.

Além de estabelecer que “as empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão de obra”<sup>96</sup>. E assegura que a pessoa jurídica possa se associar a “entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais”<sup>97</sup>, e também, a possibilidade de firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho feminino.

No que se refere a proteção à maternidade, foram inseridas novas garantias à empregada gestante, como a que garante à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário, a possibilidade de ser transferida de função, caso ela assim queira, quando suas condições de saúde o exigirem, sendo assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno a trabalho<sup>98</sup>.

Assim como a dispensa do horário de trabalho pelo tempo que for necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares que se fizerem necessário, também sem prejuízo do salário<sup>99</sup>.

---

<sup>94</sup> Artigo 373-A, VI, CLT.

<sup>95</sup> Artigo 390-B, CLT.

<sup>96</sup> Artigo 390-C, CLT.

<sup>97</sup> Artigo 390-E, CLT.

<sup>98</sup> Artigo 392, § 4º, I, CLT.

<sup>99</sup> Artigo 392, § 4º, II, CLT.

### 2.2.4 Proteção à gestante e à maternidade

É sabido que a mulher sofre dificuldades de contratação devido a sua capacidade reprodutiva, mesmo nos dias de hoje, ainda que em menor escala, se mantém o preconceito em relação a este revés. Beltão<sup>100</sup> afirma que a existência de benefícios diferenciados que visam assegurar a proteção da mulher trabalhadora é natural, pois a diferença biológica existente entre os sexos é principalmente a questão reprodutiva, sendo esta questão o que interessa para fins de previdência social, afinal, cabe à mulher as funções de gestação e amamentação dos filhos, cujo requer tempo e cuidados médicos durante o período de gestação e puerpério.

Segundo Calil<sup>101</sup>, não é apenas à trabalhadora gestante e mãe que estas normas de proteção à gravidez e à maternidade são destinadas, mas, também, tem como objetivo a proteção do filho desta mulher desde sua concepção.

Destarte, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, garantiu a estabilidade<sup>102</sup> à gestante desde o momento em que é confirmado a gravidez até 5 meses após o parto, bem como a licença-maternidade<sup>103</sup> de 120 dias e o recebimento do salário-maternidade<sup>104</sup> durante este período de tempo.

#### 2.2.4.1 Estabilidade da gestante

A Estabilidade da gestante é garantido pela Constituição de 1988, no seu artigo 10, II, b, das Disposições Transitórias que veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde o período em que é confirmado a gravidez até 5 meses após o parto. Caso a empregada seja dispensada do emprego durante este período, a dispensa é nula e a declaração de nulidade tem como consequência a reintegração no emprego. Conforme leciona Nascimento<sup>105</sup>:

<sup>100</sup> BELTÃO, Kaizô Iwakami. *et al.* **Mulher e previdência social: o Brasil e o mundo**. Texto para Discussão n. 867. Rio de Janeiro, Ipea, 2002, p. 7.

<sup>101</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op Cit.*, p. 58.

<sup>102</sup> Art. 10, II, b, Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

<sup>103</sup> Art. 7º =, XVIII, Constituição Federal.

<sup>104</sup> § 3º, art. 93, Decreto n. 3.048/99 (Regulamento da Previdência Social).

<sup>105</sup> NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O direito do trabalho da mulher. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan (Org.). *Mulher, sociedade e direitos humanos: homenagem à professora Dra. Esther de Figueiredo Ferraz*. São Paulo: Rideel, 2010, p. 145.

A dispensa em desacordo com este princípio é nula. A consequência da declaração da nulidade é a reintegração no emprego, mas há divergências, diante da tese segundo a qual o direito da trabalhadora é, nesse caso, o pagamento integral do contrato de trabalho até o termo final da estabilidade, e não a reintegração.

Neste sentido, é importante analisar o conteúdo da Súmula nº 244 do TST, que dispõe<sup>106</sup>:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, b do ADCT).

II – A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Conforme o inc. II da Súmula nº 244 do TST, não cabe apenas a reintegração ao emprego, pois esta reintegração só é devida durante o período de proteção da estabilidade, após este prazo, é devido a indenização supletiva, pois o direito à indenização não está atado a reintegração. E, a depender do caso, a indenização correspondente ao período pode ser a melhor opção, visto que a estabilidade também objetiva o direito do nascituro.

Também vale uma análise do inciso III da Súmula 244 do TST, que no dia 14 de setembro de 2012, teve sua redação alterada. Seu inciso III do texto anterior dispunha:

III – Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (ex-OJ nº 196 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

Isto posto, é notório a alteração ocorrida, se antes a súmula eximia o empregador da manutenção do emprego da mulher gestante em condição de contrato de experiência, hoje ela exige que o empregador a mantenha o emprego da gestante mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

<sup>106</sup> BRASIL. **Súmula 244 do TST.** Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html)> Acesso em: 09 maio 2017.

Esta alteração teve por objetivo oferecer maior proteção à trabalhadora gestante, visando para além disso, a proteção também do nascituro. “A mudança ocorrida em 2012 demonstra a real preocupação do judiciário com o nascituro e a garantia do emprego para as mulheres gestantes admitidas através de contrato por tempo determinado”<sup>107</sup>. Porém, há autores e juristas que criticam esta alteração, afirmando que pode trazer prejuízos ao acesso feminino ao mercado de trabalho. Assim como preceitua Erica Veríssimo Martins<sup>108</sup>:

Essa situação acaba por gerar outro problema. Havendo a possibilidade de se ver obrigado a manter uma ou mais empregadas por ocasião de estabilidade assegurada à gestante, pode-se esperar que os empregadores optassem por contratar mais mão de obra masculina, a fim de que possa garantir o mínimo de previsibilidade da onerosidade que causa a contratação de pessoal.

O verbete 244 põe em risco uma luta de muitas décadas. Compromete as conquistas femininas com relação a sua inserção e manutenção no mercado de trabalho que vêm sendo adquiridas dia após dia com muita luta e coragem.

A Constituição Federal dispõe que a garantia da estabilidade se inicia com a confirmação da gravidez, porém, não é mencionado qual seria a forma desta confirmação, o que usualmente seria pela apresentação de atestado médico ao empregador, tendo como base o artigo 392, §1º, da CLT.

Não obstante, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem se posicionado no sentido de reconhecimento da estabilidade da gestante desde o instante em que tem a concepção do nascituro, e não na ocasião da confirmação de gravidez por exame médico. Desta forma, consoante o inciso I da Súmula 244 do TST, mesmo que o empregador não tenha conhecimento da condição de gravidez da empregada, a sua responsabilidade é objetiva e não aparta o direito ao recebimento da indenização supletiva.<sup>109</sup>

Por fim, vale lembrar que com a Lei nº 11.324/2006 foi acrescentado à Lei nº 5.859/1972 o Artigo 4º-A, o qual veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa também da empregada doméstica gestante, tendo os mesmos direitos que qualquer trabalhadora.

<sup>107</sup> BARRETTO, Luciana Lucena Baptista. **Estabilidade provisória da gestante, análise da súmula 244 do TST**. 2013. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI190314,11049-Estabilidade+provisoria+da+gestante+analise+da+sumula+244+do+TST>>. Acesso em: 23 maio 2017.

<sup>108</sup> MARTINS, Erica Veríssimo. **Alteração na súmula 244 do TST e consequências de sua aplicação**. 2014. Disponível em: <<https://ericaverissimoadv.jusbrasil.com.br/artigos/112298414/alteracao-na-sumula-244-do-tst-e-consequencias-de-sua-aplicacao>>. Acesso em: 23 maio 2017.

<sup>109</sup> NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. *Op. Cit.*, p. 147.

#### 2.2.4.2 Licença-maternidade e Salário-maternidade

Era o empregador que detinha o ônus de pagar a licença da gestante, porém, com o objetivo de conter a discriminação e para incentivar a contratação do trabalho feminino pelas empresas, a Lei n. 6.136, de 7 de novembro de 1974, regulamentada pelo Decreto n. 75.207, de 10 de janeiro de 1975, transferiu para a Previdência Social o pagamento do salário-maternidade, em atendimento à convenção n.º 103 da OIT, que foi ratificada pelo Brasil dez anos antes<sup>110</sup>. Segundo Calil<sup>111</sup>:

Uma das formas de evitar a discriminação é criar mecanismos que incentivem sua contratação por parte das empresas. Para Sérgio Pinto Martins, um dos incentivos já existentes é que o pagamento do salário-maternidade é feito pela Previdência Social e não pelo empregador.

Certamente, retirar do empregador o ônus de pagar a licença-maternidade e dividi-lo, como custo social, por toda a sociedade, mais do que como incentivo, se apresenta como atendimento aos princípios basilares de todo Estado, pois atinge o seu fim social.

Porém, o salário-maternidade era devido apenas para as trabalhadoras urbanas, sendo excluídas as empregadas rurais, destas ainda era o empregador que detinha o ônus pelo pagamento do salário-maternidade. Foi apenas com a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º que garantiu a licença à gestante como um direito para as trabalhadoras rurais e urbanas. E foi em 24 de julho de 1991 que a Lei n. 8.213, em seu artigo 18, I, *f* e o artigo 71, incluiu o salário-maternidade entre as espécies de prestações previdenciárias da trabalhadora rural<sup>112</sup>.

Assim, como já mencionado, a licença-maternidade no direito brasileiro é de 120 dias e é garantida através de norma constitucional<sup>113</sup>. A regulamentação da licença-maternidade é dada pelo artigo 392 da CLT, o artigo 71 da Lei n. 8.213/91, com nova redação dada pela Lei n. 10.710 de 5 de agosto de 2003 e artigo 93 a 103 do Decreto n. 3.048/99.

<sup>110</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1765](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765)>. Acesso em maio 2017.

<sup>111</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op Cit.*, p. 53.

<sup>112</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, pp. 424, 425 e 426

<sup>113</sup> Art. 7º, XVIII, Constituição Federal.

É regulamentado que o início do afastamento ocorre nos 28 dias anteriores ao parto e 92 dias após o mesmo<sup>114</sup>, porém, caso não ocorra esse afastamento durante este período anterior ao parto não acarreta a perda de dias da licença. Excepcionalmente, o período anterior bem como o posterior ao parto pode ser acrescido em até duas semanas, sem prejuízo do salário-maternidade, mediante atestado médico comprovando esta necessidade, como dispõe o artigo 392, § 2º e art. 91, § 1º do Decreto n. 611, de 21 de julho de 1992.<sup>115</sup>

Vale observar que o texto constitucional não repetiu a expressão “antes e depois do parto”, como o fizeram as Cartas anteriores. A omissão poderia permitir que a legislação ordinária fosse mais flexível no que tange à distribuição da licença, mormente antes do parto. Sucede que não obstante a omissão, a Carta Magna menciona “licença à gestante” (art. 7º, XVIII), pressupondo a necessidade da licença antes do parto, pois a empregada só será gestante antes de dar a luz.<sup>116</sup>

É mediante a exibição de atestado médico ao empregador que será verificado e firmado o início do afastamento da gestante.<sup>117</sup> O empregador deverá visar este atestado<sup>118</sup> e conceder o afastamento a gestante, não podendo recusar a concessão da licença, pois as normas de proteção à maternidade são imperativas e insuscetíveis de disponibilidade, ou seja, nem mesmo com o consentimento da empregada gestante, não poderá ser exigido que a mesma trabalhe durante a licença.

No caso do empregador se recusar a conceder o afastamento do trabalho à gestante, ela poderá afastar-se espontaneamente, sem que seu comportamento seja caracterizado como justa causa para uma possível demissão e cessação do contrato. E ao empregador, caberá arcar com o pagamento do salário referente à prestação de serviços, bem como ficará sujeito à penalidade administrativa<sup>119</sup>, sem prejuízo do salário-maternidade<sup>120</sup>. Ainda segundo Calil<sup>121</sup>:

Deste modo, o poder público, através do INSS, arca com o salário-maternidade, tirando do empregador este ônus e, desta forma, impedindo que o trabalho feminino possa se tornar mais oneroso que o masculino. O salário-maternidade é benefício previdenciário que garante à gestante o recebimento de renda mensal em valor igual a sua remuneração integral. Desta forma, o salário-maternidade é o único benefício previdenciário que pode ser pago com valor superior ao teto dos salários benefícios

<sup>114</sup> Art. 71 da Lei n. 8.213, de 1991.

<sup>115</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op Cit.*, p.59.

<sup>116</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 429.

<sup>117</sup> Expedido pelo SUS, e, quando o parto ocorrer sem acompanhamento médico, o atestado será fornecido pela Perícia Médica do INSS (art. 93 e parágrafo único do Decreto n. 611, de 1992).

<sup>118</sup> Art. 392, § 1º da CLT.

<sup>119</sup> Art. 401 da CLT.

<sup>120</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 430.

<sup>121</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op Cit.*, p. 59.

pagos pela Previdência Social – seu limite máximo é o teto salarial dos ministros do Supremo Tribunal Federal. Assim, ainda que a trabalhadora tenha vencimentos superiores a R\$ 12.720,00 (doze mil, setecentos e vinte reais), seu salário-maternidade está limitado a este valor por força da Resolução n. 236 de 19 de julho de 2002 do Supremo Tribunal Federal.

### 2.2.4.3 Lei n. 9.029/95.

A exigência de atestado para comprovação de que a empregada não estava grávida se tornou uma prática comum após a promulgação da Constituição de 1988, isso porque os empregadores consideravam que a estabilidade à gestante era uma ameaça ao direito do empregador de demitir suas empregadas.

Assim, era costumeiro que exigissem atestado negativo de gravidez as mulheres que se candidatavam ao cargo de emprego e também das empregadas que já trabalhavam na empresa, além, também, de muitas vezes ser exigido também comprovação de esterilização a elas. Diante deste cenário, surgiu a necessidade de uma lei para que esta prática discriminatória contra as mulheres fosse inibida, e em 13 de abril de 1995, surgiu a lei 9.029. Segundo Calil<sup>122</sup>:

Durante os trabalhos da Constituinte, muitos empregadores se manifestaram contrários não apenas à licença-maternidade, protestando contra o aumento do período de afastamento de 12 semanas para 120 dias, mas também, e principalmente, contra a estabilidade da gestante, que impede a dispensa sem justa causa da empregada desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Alguns ameaçaram demitir suas funcionárias, outros começaram a exigir exames na admissão para certificar-se de que a contratada não se encontrava em estado gravídico. Todos esses abusos terminaram por gerar a Lei n. 9.029/95, que criminalizou a exigência de atestados de gravidez ou esterilização para que se efetive a admissão ou durante o curso do contrato de trabalho.

Portanto, a referida lei, proibiu que o empregador exigisse teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento alusivo à esterilização ou a estado de gravidez. Constituindo crime a prática dessas condutas discriminatórias referidas e, também, ações que caracterizem indução ou instigação à esterilização genética, promoção ao controle de natalidade assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS)<sup>123</sup>.

<sup>122</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op Cit.*, p. 54.

<sup>123</sup> Artigo 2º da Lei 9.029/95.



No caso de não verificação a esta regra, a lei prevê detenção de um a dois anos e multa, além de multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência e proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais<sup>124</sup>.

E, caso a relação de trabalho seja rompida pelos atos discriminatórios que a lei regulamenta, o empregado terá direito à reparação pelo dano moral e a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais<sup>125</sup>.

#### **2.2.4.4 Mãe adotiva.**

As mães adotivas passaram a ter direito à licença-maternidade com a lei 10.421, de 15 de abril de 2002, que inseriu o artigo 392-A na CLT. Atendendo assim, o princípio da igualdade e ao “mandamento constitucional que garante que filhos havidos dentro ou fora do casamento e os adotivos têm os mesmos direitos”<sup>126</sup>.

Os parágrafos 1º ao 3º da referida lei estabelecia o tempo de licença-maternidade para a empregada adotante de forma proporcional à idade da criança adotada: desta forma, em se tratando de crianças de até um ano de idade, o período de licença que a mãe adotiva teria direito era de 120 dias, para crianças entre 1 a 4 anos de idade, o período de licença seria de 60 dias e crianças entre 4 a 8 anos, a mãe adotante teria direito a 30 dias de licença.

Porém, estes parágrafos foram revogados pela Lei 12.010/2009, que estabelece que independente da idade da criança que foi adotada, a empregada adotante terá direito ao período integral de 120 dias da licença maternidade prevista no art. 392 da CLT. Além disso, ainda conforme este entendimento, a Lei nº 12.873, de 2013, alterou o art. 71-A<sup>127</sup> da Lei 8.213/91 e

---

<sup>124</sup> Artigo 3º da Lei 9.029/95.

<sup>125</sup> Artigo 4º da Lei 9.029/95.

<sup>126</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op Cit.*, p. 60.

<sup>127</sup> Com a Nova Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013: “Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias”.

deu nova redação ao artigo 392-A da CLT<sup>128</sup>. Destarte, a empregada que tiver adotado a partir de então, independentemente da idade da criança, passa a ter garantido direito à licença-maternidade de 120 dias, e também, a estabilidade de 5 meses a partir da data de adoção.

#### **2.2.4.5 Falecimento do filho e o aborto.**

O direito à licença-maternidade não está correlacionado ao nascimento com vida, pois a licença-maternidade tem como fato gerador a gestação seguida do parto, pois ambos podem ocasionar a mulher transtornos físicos e psicológicos, assim, tornando necessário o repouso para que sua saúde se reestabeleça<sup>129</sup>.

Destarte, é importante observar se efetivamente ocorreu o parto, para que a empregada possa ter direito à licença-maternidade de forma integral. Segundo Instrução Normativa INSS/PRES 45, de 06 de agosto de 2010, em seu artigo 294, §3º, o parto é definido como aquele ocorrido a partir da vigésima terceira semana (sexto mês) de gestação, inclusive em caso de natimorto.

Porém, essa questão foi objeto de decisão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, que considerou que parto é aquele ocorrido a partir da vigésima semana de idade gestacional, concedendo licença-maternidade a gestante por 120 dias, mesmo no caso de feto natimorto.

Desta forma, se o parto ocorreu neste período, pode ser considerado como parto prematuro ou antecipado. Então, mesmo que a criança tenha nascido morta ou tenha nascido e falecido logo em seguida, o fato gerador ocorreu e isto garante a gestante o direito a licença-maternidade de forma integral. Conforme leciona Barros<sup>130</sup>:

O fato de a criança ter falecido não elide a pretensão. É que o dispositivo constitucional pertinente, o art. 395 consolidado e a lei previdenciária não exigem que a criança nasça com vida, para que a empregada tenha direito à licença-maternidade e à garantia de emprego. Logo, onde o legislador não distingue, não cabe ao intérprete fazê-lo.

<sup>128</sup> Com a Nova Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013: “Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença maternidade nos termos do art. 392”.

<sup>129</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 431

<sup>130</sup> *Ibidem*, p. 432

É importante distinguir entre parto prematuro e aborto. Em se tratando do aborto, há uma previsão legal específica, pois a CLT diferencia o aborto do parto prematuro. Segundo Barros<sup>131</sup>, o aborto pode ser definido como sendo a interrupção da gestação antes que o feto seja viável, ou seja, antes que possa viver fora do útero materno.

A Organização Mundial de Saúde considera inviáveis fetos com menos de 20 semanas de idade gestacional ou peso inferior a 500 gramas. Segundo ao artigo 395 da CLT, em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá direito a um repouso de duas semanas sendo assegurado o direito de retornar ao emprego na função que ocupava antes de seu afastamento.

### 2.2.5 Trabalho penoso

Trabalho penoso pode ser conceituado como aquele trabalho que é considerado desgastante. É o trabalho que expõe o trabalhador a um grande esforço e provoca desgaste acentuado no organismo humano e que pela natureza das funções ou decorrente de fatores ambientais, provoca uma sobrecarga física ou psíquica para o trabalhador<sup>132</sup>.

Porém, na legislação brasileira não existe conceituação sobre o que é de fato o trabalho penoso. Mas, segundo a OIT, nos termos da Recomendação Internacional 95 de 1952<sup>133</sup>, o trabalho penoso é aquele que resulte em levantar, retirar ou empurrar grandes pesos e que envolva esforço físico excessivo que não seja de costume.

Isto posto, vale lembrar que o artigo 390 da Consolidação das Leis do Trabalho, restringe o trabalho da mulher em atividades com pesos, atividade considerada penosa. Conforme o referido artigo, é vedado ao empregador empregar a mulher em serviço que demande a

<sup>131</sup> *Ibidem*, p. 437.

<sup>132</sup> GOMES, Luiz Flávio. **O que se entende por trabalho penoso?** 2009. Disponível em: <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/104212/o-que-se-entende-por-trabalho-penoso-kelli-aquiti>>. Acesso em: 04 mai 2017.

<sup>133</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **R095 - Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)**. Ginebra, Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010:::NO::>>> . Acesso em: 02 jun. 2017.

aplicação de força muscular superior a vinte quilos para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco quilos para o trabalho ocasional.

Porém, segundo ao parágrafo único do referido artigo, caso o serviço seja feito por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos, não há proibição referente ao peso. Enquanto que para os homens, é permitido o trabalho com uso de força muscular de até sessenta quilos, conforme artigo 198 da CLT.

Apesar da Lei 7.855, de 1989 ter revogado diversas normas proibitivas ao trabalho das mulheres, o artigo 390 e seu parágrafo único se mantiveram com estas proibições. Segundo Barros<sup>134</sup>, o ideal seria que a legislação revogasse a restrição dada pelo referido artigo, sendo mais sensato analisar cada caso às condições pessoais da trabalhadora, assim, ponderar cada trabalhador individualmente, respeitando suas condições de trabalho, o tempo gasto na atividade, mas sempre levando em consideração o disposto no artigo 483, *a*, da CLT.

Para a autora, as convenções coletivas poderiam, em conformidade com a realidade fática, individualizar os trabalhos que são considerados pesados, assim, excluindo apenas os trabalhadores que devido suas características particulares não fossem aptos a realização, semelhante o que ocorre com a Lei italiana n. 903, de 1977, em seu artigo 1º, §4º<sup>135</sup>.

Isso uma vez que, segundo estudos realizados no campo da fisiologia, revelam que o sistema muscular feminino é menos desenvolvido que o masculino<sup>136</sup>. Porém, há uma enorme diversidade genética na sociedade e restringir o limite de peso exclusivamente com a justificativa de gênero não é um argumento plausível, devido ao grande número de exceções e particularidades de cada indivíduo.

---

<sup>134</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, pp. 480-481.

<sup>135</sup> *Ibidem*, *Loc. Cit.*

<sup>136</sup> *Ibidem*, *Loc. Cit.*

### 3 DIREITO À IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

#### 3.1 Discriminação ao trabalho feminino

Segundo Bobbio, discriminação pode ser entendido como sendo uma diferenciação injusta ou ilegítima<sup>137</sup>. Quando a diferenciação tem por fundação critérios injustificados é ilegítima e inconcebível, pois vai de oposição ao princípio fundamental de justiça, que conforme o qual, devem ser tratados de modo igual aqueles que são iguais. Conforme elucida<sup>138</sup>:

Num primeiro momento, a discriminação se funda num mero juízo de fato, isto é, na constatação da diversidade entre homem e homem, entre grupo e grupo. Num juízo de fato deste gênero, não há nada de reprovável: os homens são desiguais, ainda não decorre um juízo discriminante. O juízo discriminante necessita de um juízo ulterior, desta vez não mais de fato, mas de valor: ou seja, necessita que, dos dois grupos diversos, um seja considerado bom e o outro mau, ou que um seja considerado civilizado e o outro bárbaro, um superior (em dotes intelectuais, em virtudes morais etc) e o outro inferior (...) Um juízo deste tipo introduz um critério de distinção não mais factual, mas valorativo. (...) Da relação superior-inferior podem derivar tanto a concepção de que o superior tem o dever de ajudar o inferior a alcançar um nível mais alto de bem-estar e civilização, quanto a concepção de que a superior tem o direito de suprimir o inferior. Somente quando a diversidade leva a este segundo modo de conceber a relação entre superior e inferior é que se pode falar corretamente de uma verdadeira discriminação, com todas as aberrações dela decorrentes.

Em relação ao trabalho, discriminar um trabalhador é tirar do mesmo a igualdade indispensável para a manutenção e obtenção do emprego. E notadamente no mercado de trabalho, a discriminação ocorre quando percebe a determinados trabalhadores tratamento menos favorável e/ou diferente, tendo por base de diferenciação critérios como, por exemplo, gênero, raça, classe social, estado civil, entre outros, que não dispõe relação alguma com o mérito ou a qualificação necessária para o determinado trabalho<sup>139</sup>.

---

<sup>137</sup> BOBBIO, Norberto. Elogio da serenidade e outros escritos morais, 2002, p. 108-109 *Apud* NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O direito do trabalho da mulher In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan (Org.). **Mulher, sociedade e direitos humanos: homenagem à professora Dra. Esther de Figueiredo Ferraz**. São Paulo: Rideel, 2010. pp. 123-124.

<sup>138</sup> *Ibidem*, Loc. Cit.

<sup>139</sup> IGREJA, Cristiane de Oliveira. *Op. Cit.*, p. 139.

As causas discriminatórias contra a mulher podem ser observadas em diversos aspectos. No aspecto cultural, a discriminação se dá através de um conjunto de normas e padrões que se difundem na escola e na família, que condicionam a mulher ao decorrer do tempo para que tenha um papel secundário na sociedade.

Já na participação política, também observamos a discriminação, a mulher está afastada dos centros decisórios, não participam diretamente das decisões, assim, sendo favorecida a posição marginal. Em relação a estrutura do mercado de trabalho, a força de trabalho da mulher se constitui em reserva, permitindo que nos momentos em que a oferta de mão de obra aumente possa ser pago salários mais baixos a elas. Essa discriminação feminina se dá maiormente pela estrutura econômica e social<sup>140</sup>.

É importante pontuar que há espécies de discriminações distintas. Fazendo uma distinção de forma ampla, temos a discriminação direta e indireta. Em se tratando da discriminação direta, pode ser definida como sendo aquela que verifica-se com um ato que imprime ao empregado um tratamento desigual baseado em motivos vedados por lei, como a raça, idade, orientação sexual, estado civil, entre outros, não existindo justificção alguma para que ocorra. Como, por exemplo, um anúncio de vaga de emprego onde destina-se apenas ao público masculino, fazendo distinção de sexo, no qual a atividade destinada ao emprego não é de natureza exclusiva aos homens, não se justificando tal discriminação<sup>141</sup>.

A discriminação indireta é aquela cujo há um tratamento formalmente igual, porém, na realidade, causam desigualdade em relação a um grupo de pessoas que têm características e necessidades diferentes, mesmo que não tenha sido praticado com a intenção de discriminar.

Um exemplo é a situação onde uma empresa, para reduzir custos, dispensa os funcionários que estão sob o regime de tempo parcial, quando a maioria dos trabalhadores deste regime são mulheres, acaba sendo mais prejudicial para este gênero sem que tenha razões objetivas que justificam o tratamento desigual<sup>142</sup>.

---

<sup>140</sup> LIGOCKI, Malô, 1996 *apud* IGREJA, Cristiane de Oliveira. *Op. cit.* p. 139.

<sup>141</sup> IGREJA, Cristiane de Oliveira. *Op. Cit.*, p. 139.

<sup>142</sup> *Ibidem*, *Loc. Cit.*

Isto posto, é possível vislumbrar que a discriminação pode ser observada em diversas esferas sociais. É uma conduta indefensável e infundada, que gera efeitos negativos e facciosos, que vai de contramão ao princípio da igualdade.

### 3.1.1 O Princípio da Igualdade e o combate a discriminação

A Constituição Federal de 1988 surgiu com o ideal de garantir a igualdade social. E dispõe em seu artigo 5º, *caput*, sobre o princípio da igualdade, com a seguinte redação:

Artigo 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:  
I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...)

O princípio da igualdade, ou isonomia, é um supra-princípio que orienta todo o ordenamento jurídico, desta forma, todas as leis fundadas durante sua vigência deverão ser baseadas segundo a este princípio. Diferente do que pode parecer, atender ao princípio da isonomia não é tratar todos iguais sem distinção.

Como profere Aristóteles, a verdadeira igualdade é aquela na qual deve-se tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade. Pois caso não seja respeitado a individualidade, características, limitações e diferenças de cada indivíduo, não estaríamos diante de uma igualdade absoluta, afinal, tratar todos impreterivelmente igual seria o contrário de justiça<sup>143</sup>. Igreja<sup>144</sup> esclarece que:

Muitas vezes, estabelecer diferenças é imprescindível ao próprio princípio da igualdade. A função das ações afirmativas é, justamente, realizar uma desigualação positiva capaz de resultar em uma igualação jurídica efetiva. Assim, promover-se a igualdade daqueles que foram e são marginalizados por preceitos arraigados na cultura dominante na sociedade. Tais medidas, entretanto, tendem a ser temporárias, isto é, valem enquanto for verificada a situação desfavorável, devendo deixar de vigorar logo que ultrapassada a desigualdade.

A atual Constituição Federal determinou além da igualdade formal, a viabilidade de um tratamento desigual para indivíduos historicamente preteridos nos exercícios de seus direitos

<sup>143</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op Cit.*, p. 84.

<sup>144</sup> IGREJA, Cristiane de Oliveira. *Op. Cit.*, p. 140.

fundamentais. A determinação de promoção ao mercado de trabalho feminino como parte dos direitos sociais é um exemplo. As normas constitucionais relacionadas a discriminação nas relações de trabalho elegeram o caráter repressivo-punitivo, como o artigo 7º, XXX, da Constituição Federal, em consonância à vertente promocional seguida pelo artigo 7º, XX<sup>145</sup>.

Não é somente a discriminação subjetiva, manifesta e declarada contra determinados indivíduos que o princípio da igualdade proíbe, mas também, a discriminação estrutural, aquela que tem como base padrões econômicos e sociais, enraizado na sociedade, decorrente das injustiças que ocorreram ao longo da história, de preconceitos e fruto de uma educação deficitária que influenciam as perspectivas pessoais<sup>146</sup>.

Segundo Rousseau<sup>147</sup>, no mundo há desigualdades naturais e sociais, morais ou políticas, e cabe ao direito a promoção da igualdade entre os cidadãos. Ao direito cumpre extinguir as diferenças através da lei, sejam elas naturais ou sociais.

Deste modo, é sobretudo ao legislador que o princípio da isonomia é dirigido, além de ser uma instrução para o aplicador da lei. Segundo Bandeira Melo, “o alcance do princípio não se restringe a nivelar os cidadãos diante da norma legal posta, mas que a própria lei não pode ser editada em desconformidade com a isonomia”<sup>148</sup>.

Alguns doutrinadores preferem adotar a expressão discriminação positiva ao referirem-se as ações afirmativas e discriminação inversa. Conforme Gomes<sup>149</sup> aplicar a discriminação positiva provoca uma mudança de postura do Estado. Pois antes o Estado mantinha uma posição de passividade, permitindo que os menos favorecidos fossem marginalizados na sociedade e permanecessem nesta posição, agora a passividade pretérita torna-se atividade, voltada para uma execução decisiva no sentido da mitigação das desigualdades sociais que tem por subordinados os indivíduos que integram as minorias, sejam elas sexuais, raciais, étnicas e nacionais.

---

<sup>145</sup> *Ibidem*, p. 141.

<sup>146</sup> *Ibidem*, p. 141.

<sup>147</sup> ROUSSEAU, Jean-Jacques. Discurso sobre a imagem e os fundamentos da desigualdade entre os homens, p. 121. *Apud* CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, p. 84.

<sup>148</sup> MELLO e NOVAIS, p. 13 *Apud* CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, p. 84.

<sup>149</sup> GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. 2001 *apud* IGREJA, Cristiane de Oliveira *Op. Cit.*, p. 140



Desta forma, seria legítimo e cabível o tratamento discriminatório por se tratar de elemento primário de um programa de ação afirmativa desenvolvido regularmente e com o objetivo ideal de reparação de uma circunstância de manifesta injustiça.

É notório que o termo “discriminação” é usualmente coberto por um sentido negativo, assim, é necessário ter cautela ao usar o termo, é ideal que seja usado com ponderação. De acordo com Calligaris<sup>150</sup>, usar essa expressão é oferecer armas a seus inimigos, pois a discriminação é uma prática que não interessa a ninguém, por mais que possa aparentar espirituoso discriminar quando até o momento era discriminado.

A política afirmativa não é uma vingança, não pode ser considerada discriminatória. Para o autor, chamar a ação afirmativa de discriminação positiva é uma maneira de diminuir ou comprometer seu significado democrático, não meramente um erro tático. Significa negligenciar ou suprimir seu fundamento. Fundamento este que tem como proposta uma legítima igualdade de oportunidades. Conclui Igreja<sup>151</sup>:

A despeito das controvérsias terminológicas, é indiscutível que a Constituição brasileira de 1988 e seus desdobramentos infraconstitucionais passaram a prescrever uma modalidade de discriminação permitida, com caráter redistributivo, destinada a corrigir situações de desigualdade historicamente comprovadas, o que resultou em ampliação do princípio da igualdade e do comprometimento do Estado em face dos grupos desfavorecidos.

Isto posto, é conclusivo que a diferenciação de indivíduos se faz necessária onde houver justificativa para tal, pois para que seja alcançada a igualdade material, deve-se levar em conta as limitações e necessidades de cada grupo social. O princípio da igualdade é uma ferramenta para alcançar uma vida harmônica para a sociedade, sobretudo, concedendo as mesmas oportunidades para indivíduos desfavorecidos e preteridos na sociedade.

### **3.2 Desigualdade presente no mercado de trabalho**

#### **3.2.1 Princípio da Igualdade Salarial**

---

<sup>150</sup> CALLIGARIS, Contardo. Notas sobre os desafios para o Brasil. In: SOUZA, Jessé (Org.). **Multiculturalismo e racismo: uma comparação Brasil – Estados Unidos**. Brasília: Paralelo 15, 1997, p. 250.

<sup>151</sup> IGREJA, Cristiane de Oliveira. *Op. Cit.*, p. 141.

A fim de garantir a igualdade salarial entre os sexos, a Organização Internacional do Trabalho em 29 de junho de 1951 promulgou a Convenção n. 100<sup>152</sup> referente à igualdade de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, ratificado pelo Brasil em 25 de abril de 1957. Em vista disso, o Brasil contempla os princípios preceituados na referida Convenção, que dispõe:

Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor<sup>153</sup>.

Desta forma, o princípio da igualdade salarial é adotado pela legislação brasileira, como forma de impedir a discriminação salarial, onde é garantido pela Constituição Federal que em seu artigo 7º, XXX, dispõe:

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil<sup>154</sup>;

E, ainda, a Consolidação das Leis do Trabalho nesse sentido, dispõe em seu artigo 461:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional<sup>155</sup>.

Isto posto, vale ressaltar que essa garantia da isonomia salarial só é efetiva quando o trabalho de ambos os sexos é de “igual valor”, assim, levando em consideração o trabalho prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, feito com igual produtividade e com a

<sup>152</sup> Ratificada pelo Decreto n. 24 de 29 de maio de 1956 e promulgada em 25 de abril de 1958.

<sup>153</sup> Convenção 100 de 1951, OIT.

<sup>154</sup> Constituição Federal artigo 7º, XXX.

<sup>155</sup> Artigo 461, CLT.

mesma perfeição técnica entre empregados que não ultrapassem o tempo de serviço de dois anos de diferença entre ambos.

Porém, segundo Barros<sup>156</sup>, a avaliação do trabalho de “igual valor” é baseada em critérios que favorecem as características atribuídas aos homens, como, por exemplo, a força física que costuma ser muito valorizada, em contrapartida com a habilidade manual e a perseverança enfrentadas pelas mulheres nas tarefas complexas e monótonas, que não costumam ser reconhecidas e valorizadas, mas que muitas vezes ocasionam mais fadiga do que os trabalhos que dependem da força física.

E, apesar de todo esforço do ordenamento jurídico a fim de igualar os salários por trabalho de igual valor, e atender o princípio da igualdade salarial, ainda é observado na sociedade que a realidade no mercado de trabalho é de que as mulheres continuam recendo uma remuneração inferior a remuneração oferecida aos homens.

### **3.2.1.1 Discriminação refletida na remuneração.**

Segundo Léa Elisa Silingowschi Calil<sup>157</sup>, as mulheres trabalhadoras sempre receberam uma remuneração menor àquela dos homens trabalhadores. As diferenças de remuneração entre homens e mulheres são injustas e baseadas em preconceito e discriminação, e isto ocorre devido ao entendimento de que o salário feminino é meramente um complemento ao salário masculino tido como principal, assim, podendo ser dispensado um salário maior e igual as mulheres.

Neste sentido, complementa Barros que “o principal fator que esclarece esse fenômeno da segregação profissional reside em atitudes tradicionais a respeito do ‘papel da mulher’, transmitidas por pais e mestres, as quais poderão frear as aspirações das mulheres no trabalho”<sup>158</sup>.

Isto posto, é importante definir o que se entende no ordenamento jurídico por remuneração. Conforme dispõe o artigo 457 da CLT, a remuneração não é meramente o salário-base, mas engloba também os complementos salariais, que são as gorjetas, comissões,

---

<sup>156</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 139.

<sup>157</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, pp. 101-102.

<sup>158</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 149.

percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens, abonos pagos pelo empregador e também as ajudas de custo quando estas ultrapassam 50% do salário.

A jurisprudência também considera como parte da remuneração os adicionais, sejam eles os de horas extraordinárias, noturnos, de periculosidade, de insalubridade e de transferência, bem como os prêmios, o décimo terceiro salário e outros pagamentos contínuos e contraprestativos que não compreende o conceito de indenização.<sup>159</sup> “Se a presença feminina no mundo do trabalho é cada vez mais visível e positiva, permitindo à mulher dar um enorme passo (ainda que certamente bastante parcial) em seu processo de emancipação, o mesmo não pode ser afirmado sobre a sua remuneração”<sup>160</sup>.

Para Silveira se as mulheres não ganham o mesmo salário que os homens é porque, primeiramente, não ocupam os mesmos empregos<sup>161</sup>. Essa diferença pode ser justificada em grande parte pelos efeitos estruturais e de setores e a persistência de segregação profissional. As mulheres são absorvidas pelas empresas para os setores que pagam menos, ficando na base da escala salarial.

Para a autora, a posição que as mulheres têm na sociedade fora do mercado de trabalho e até mesmo antes de adentrarem nele de certa forma justifica as discriminações salariais enfrentadas por elas. São fatores baseados nas relações sociais de gênero no qual há historicamente uma divisão de papéis dentro do ambiente familiar, como, por exemplo, a diferença de oportunidades no acesso à educação e à formação, a divisão desigual do trabalho doméstico, a presença de um salário familiar masculino como garantidor das despesas do lar e, conseqüentemente, um salário feminino tido como complementar, dentre outros.

De tal modo, é a resistência de preconceitos sociais que caracteriza uma parte não justificada das desigualdades, que presume, por exemplo, que as mulheres possuem menor

---

<sup>159</sup> NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O direito do trabalho da mulher. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan (Org.). **Mulher, sociedade e direitos humanos: homenagem à professora Dra. Esther de Figueiredo Ferraz**. São Paulo: Rideel, 2010. p.136.

<sup>160</sup> NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. Campinas: Autores Associados, 2004. pp. 70-71.

<sup>161</sup> SILVEIRA, Rachel. Os salários: mantidas as condições desiguais? In: HIRATA, Helena e MARUANI, Margaret (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003, passim.

disponibilidade e menor engajamento no trabalho, que possuem menos obrigações financeiras que o sexo oposto, e assim por diante.

Para Terrel<sup>162</sup> e Barros<sup>163</sup>, um dos aspectos da discriminação salarial e profissional encontra-se na teoria do “capital humano”, a qual afirma que pensando na maternidade e na criação dos filhos, as mulheres acabam investindo menos na educação e escolhem profissões que seja compatível com esta incumbência, assim, ficando com as profissões que não exijam horas extras, viagens e muito tempo para formação ou ainda, os empregos que não as penalize pela necessidade de eventuais ausências no trabalho.

Desta forma, as tarefas domésticas acabam por limitar a participação das mulheres no mercado de trabalho. E em contrapartida, os empregadores cientes da instabilidade do emprego feminino, também colaboram para esta situação, na medida em que as excluem dos programas de formação ou aprendizagem que as capacitariam para trabalhos qualificados e de maior responsabilidade.

Resultado disso é que com o decorrer dos anos, afirma-se que a produtividade de mão de obra feminina é inferior que a masculina, por isso, a diferença salarial. Assim, a diferença de produtividade existente entre os sexos estaria explicada porque sua prestação de serviço teria sofrido diversos hiatos, ocorrendo o mesmo com a sua qualificação que também teria ficado prejudicada devido a menor experiência no trabalho. Em conclusão, afirma-se que a desigualdade salarial é também uma decorrência de menor “capital humano” acumulado pelas mulheres.

Segundo Barros<sup>164</sup>, a aquisição do capital humano pode ser melhorada. Ainda existem muitas mulheres que renunciam ao trabalho enquanto seus filhos são pequenos, e acabam esquecendo, até certo ponto, da experiência adquirida antes, assim, perdendo os direitos que são adquiridos pela antiguidade no emprego.

---

<sup>162</sup> TERRELL, Katherine. Estructura ocupacional y diferencias salariales entre mujeres y hombres. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, 1993, v. 112, n. 1.

<sup>163</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, pp. 149-150.

<sup>164</sup> *Ibidem*, *Loc. Cit.*

Consequentemente, quando estas mulheres retornam ao trabalho recebem salários menores àquele pago aos homens. Destarte, é possível verificar que um dos principais fatores que desencorajam as mulheres no mercado de trabalho está intrinsecamente ligado ao número de filhos. Para a autora<sup>165</sup>, esta situação pode ter uma solução:

Essa situação poder-se-ia reverter se a mulher estivesse mais preparada para uma maternidade responsável, através do planejamento familiar e se os países contassem com uma infra-estrutura social capaz de proporcionar-lhe maior disponibilidade de berçários e creches, gratuitas ou com mensalidades acessíveis e próximas aos locais de trabalho, além de pré-escolas com longa duração da jornada escolar. Também um horário mais flexível e maior número de cursos de reciclagem permitiriam às mulheres readquirirem a experiência e a eficiência, quando retornassem ao serviço.

O preconceito que as mulheres sofrem no mercado de trabalho e que as fazem ter uma remuneração menor do que a dos homens pode ser observada principalmente nas oportunidades de emprego oferecidos às mulheres, cujo aspecto predominante é a precariedade e a baixa remuneração, que costumam ser diferentes dos empregos oferecidos aos homens, e, também, no efetivo pagamento de salários menores às trabalhadoras, mesmo quando conseguem empregos congêneres ao dos homens<sup>166</sup>. Segundo Calil<sup>167</sup>:

A diferenciação de salários pagos por igual trabalho, seja entre homens e mulheres ou por qualquer outro critério que reflita preconceito, é uma das formas mais cruéis de discriminação que existem, pois condena, de antemão, a parcela da população discriminada a uma vida como cidadãos de segunda categoria e perpetua os ciclos de pobreza e exploração ao diminuir a possibilidade de distribuição de renda por meio do trabalho.

No entanto, as justificativas para que as mulheres tenham uma remuneração menor do que a dos homens não se dá apenas pelo preconceito e discriminação, elas também recebem salários menores pelo fato de ocuparem posições diferenciadas a dos homens no mercado de trabalho. As mulheres ocupam as vagas mais precárias e de remuneração menor, comumente enjeitadas por homens em busca de empregos melhores e com remuneração maior. Em síntese, as mulheres ganham menos que o sexo oposto por aceitarem empregos que pagam menos, muitas vezes, por falta de opção<sup>168</sup>. Conforme Galeazzi<sup>169</sup>:

<sup>165</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 150.

<sup>166</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, p. 104.

<sup>167</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit.*, p. 111.

<sup>168</sup> *Ibidem*, p. 102.

<sup>169</sup> GALEAZZI, Irene M. S. et al.. *In*: Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam as desigualdades. **Revista Mulher e Trabalho v. 3, p. 9**. Porto Alegre: FEE, 2003.

Os diferenciais de rendimentos de trabalho são, sem dúvida, a expressão mais contundente do padrão de desigualdade que define a relação social entre os sexos e marca a inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho. Esse indicador mostra uma situação generalizada de ganhos inferiores para a mão-de-obra feminina, qualquer que seja o corte analítico que se faça: considerando os níveis de escolaridade ou a qualificação profissional, o tipo de contrato de trabalho ou a forma de inserção na ocupação, a idade, dentre outros.

A sociedade está caminhando cada vez mais para a igualdade de condições e a igualdade salarial entre homens e mulheres, é uma luta diária e ainda preciso um caminho pela frente, mas a perspectiva é positiva. Apesar da prática de diferenciação salarial entre os sexos ser vedado de nosso ordenamento jurídico, ainda é possível perceber os preconceitos e discriminações que as fazem enfrentar essa situação.

A sociedade ao longo da história colocou as mulheres em uma posição inferior economicamente e até mesmo socialmente, refletindo no mercado de trabalho este diapasão. E, outra fonte de diferença de remuneração ocorre pelo número de horas trabalhadas, que acaba por favorecer ao homem pois está intrinsecamente vinculado às tarefas domésticas e a dupla jornada de trabalho.

### 3.2.2 Jornada de trabalho

Conforme Zimmermann Neto<sup>170</sup>, a jornada de trabalho pode ser conceituada da seguinte forma:

Jornada de trabalho é o período de tempo durante o qual o empregado permanece à disposição do empregador para executar o trabalho ou guardar ordens de trabalho. Ao final de cada jornada de trabalho, o trabalhador deve entrar em repouso, alimentar-se, praticar atividades de lazer ou com a família e dormir, descansando para iniciar outra jornada no dia seguinte.

Conforme artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, a jornada de trabalho da mulher é a mesma do trabalhador do sexo masculino, que consiste em até oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Porém, a mulher acaba, na maioria das vezes, cumprindo uma jornada de trabalho reduzida, devido a obrigação que é destinado a ela com os cuidados com o lar e com os filhos.

---

<sup>170</sup> ZIMMERMANN NETO, Carlos F. **Direito do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 92.

Em relação a prorrogação da jornada, o artigo 384 da CLT, preceitua que será obrigatório um descanso de, no mínimo, quinze minutos antes do início do período extraordinário do trabalho.

Barros<sup>171</sup> propõe a revogação expressa do referido artigo, para que esteja em harmonia com a realidade social, pois o dispositivo conflita com o artigo 5º, I e artigo 7º, XXX, da Constituição Federal.

Neste sentido, Martins<sup>172</sup> alerta que por haver o intervalo de quinze minutos para a prorrogação da jornada de trabalho da mulher, o empregador pode optar pela contratação de homens em caso de necessidade de prorrogação do horário, já que contratando homens, não precisará conceder o intervalo. Barros<sup>173</sup> complementa que isso reflete uma estrutura cultural baseada em estereótipos sexistas, a qual atribui as mulheres apenas o papel de mãe e dona de casa, fortalecendo o mito da fragilidade feminina.

É importante a análise da jornada de trabalho como forma de identificar a força que as responsabilidades familiares têm para as mulheres. Uma vez que, a jornada de trabalho representa o tempo que as mulheres dispõe para o trabalho. É inteligível notar que a atividade doméstica que é socialmente destinada as mulheres, influencia no tempo destinado ao trabalho. Esse ponto fica evidente diante a maior presença de mulheres nas atividades de tempo parcial, bem como na sua inserção em determinados setores de atividade e postos de trabalho.

O trabalho em jornadas inferiores ao padrão estabelecido pela legislação trabalhista, certamente, permite às mulheres conciliarem a participação no mercado de trabalho e as responsabilidades familiares. Entretanto, trabalhar jornadas parciais implica em menores rendimentos<sup>174</sup>.

Segundo pesquisa realizada pelo DIEESE, as jornadas de trabalho para os homens costumam ser maiores do que das mulheres em todas as regiões que participaram da pesquisa. Em São Paulo e em Salvador foram verificadas as menores jornadas de trabalho, de 38 horas semanais. Seguido pelo Distrito Federal e Porto Alegre, onde foram observadas jornadas de 39

<sup>171</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 479.

<sup>172</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. São Paulo: Atlas, 2003, p. 305.

<sup>173</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. Cit.*, p. 478.

<sup>174</sup> BRASIL. DIEESE. **As Mulheres nos Mercados de Trabalho Metropolitanos**. 2015. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Disponível em: <<http://dieese.org.br/analisePED/2016/2015pedmulhersintmet.pdf>>. Acesso em: 08 jun. 2017.



horas semanais. Já em Fortaleza, é onde foi verificado a maior jornada com 40 horas semanas. Conforme pode ser observado na tabela a seguir.

**ILUSTRAÇÃO 3 – Jornada média semanal dos ocupados, no trabalho principal, segundo sexo Regiões Metropolitanas – 2015**

Regiões Metropolitanas	Jornada Média Semanal		
	Total	Mulheres	Homens
Distrito Federal	40	39	41
Fortaleza	42	40	44
Porto Alegre	41	39	43
Salvador	41	38	42
São Paulo	41	38	43

Fonte: Convênio Dieese – Seade; MTE – FAT e convênios regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)  
Obs.: Exclusive os ocupados que não trabalharam na semana

Com base nesses dados, é possível concluir que os cuidados com o lar e com a família atribuídos historicamente e socialmente às mulheres, reflete em uma menor disponibilidade para exercer a jornada de trabalho no tempo integral. “As limitações impostas pelas responsabilidades familiares limitam a inserção e dedicação das mulheres às atividades produtivas desenvolvidas no mercado de trabalho, interferindo nas possibilidades de investimento e crescimento profissional”<sup>175</sup>.

### 3.2.2.1 A dupla jornada de trabalho

Há na sociedade uma divisão do trabalho que surgiu como uma forma de organização social. E esta divisão também é estabelecida sexualmente, conhecida como divisão sexual do trabalho. A divisão sexual do trabalho consiste em uma divisão social onde há diferença no que é considerado como trabalho feminino e masculino, assim, destinando as mulheres o trabalho doméstico e aos homens o trabalho na esfera pública. O valor destinado a cada trabalho também era diferente. O trabalho doméstico sempre foi considerado como um trabalho sem valor, enquanto o trabalho realizado no espaço público é visto como produtivo.

<sup>175</sup> *Ibidem, Loc. Cit.*

Conforme Léa Elisa S. Calil<sup>176</sup>, há uma divisão sexual do trabalho, a qual dividiu o espaço doméstico como feminino e o espaço público como masculino, que é tão perpetuada culturalmente que, embora homens aceitem as mulheres trabalhando fora e ocupando o espaço público que era antes exclusividade deles, não aceitam com a mesma facilidade dividir as obrigações das tarefas domésticas, ficando, assim, ainda sobre o domínio feminino a maior responsabilidade com as tarefas domésticas, gerando as mesmas, sobrecarga. Nas lições de Pastore<sup>177</sup>:

A jornada de trabalho das mulheres tornou-se muito extensa. A grande maioria dos homens não cozinha, não lava roupa, não passa, não limpa a casa e não faz as camas. Isso é feito por suas companheiras, ao longo de 30 horas por semana, em média, e que se somam a uma jornada de 44 horas, quando trabalham fora de casa. São quase 75 horas semanais.

Portanto, os homens aceitam e até incentivam que as suas esposas ou companheiras trabalhem fora para compor a renda familiar e ajudar com os gastos que destinam da relação familiar. Porém, ainda atualmente poucos são os maridos ou companheiros que auxiliam as mulheres com as atividades domésticas, a responsabilidade ainda recai sobre elas.

Desta forma, há uma acumulação de tarefas, precisam administrar o tempo entre o trabalho doméstico e fora do lar, gerando uma sobrecarga a essas trabalhadoras, muitas vezes, devido a fadiga que se encontram acabam tendo um rendimento menor e menos dedicação para o mercado de trabalho. Ou seja, ainda recai sobre as mulheres a maior responsabilidade pelo trabalho doméstico de seu lar, ficando sujeitas a uma extensa dupla jornada de trabalho.

De acordo com Calil<sup>178</sup>, ainda é um obstáculo a ser superado pelas mulheres trabalhadoras a divisão igualitária das tarefas domésticas, sendo importante que as mulheres possam conscientizar seus companheiros da efetiva importância da necessidade de divisão dessas tarefas domésticas, ou seja, é necessário que as conquistas femininas no espaço público sejam valorizadas no espaço doméstico.

A sobrecarga de atividades, fazendo com que elas tenham uma dupla jornada de trabalho, consequência do que vivenciam dentro de suas casas, prejudica a mulher trabalhadora

<sup>176</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op Cit.*, p. 111.

<sup>177</sup> PASTORE, José. *Trabalho, família e costumes: leituras em sociologia do trabalho*, pp. 100-101. In: CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op. Cit* São Paulo: Ltr, 2007, p. 86.

<sup>178</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Op Cit.*, p. 105.

no seu desemprego no mercado de trabalho e, por conseguinte, em sua capacidade em auferir renda, de manter seu emprego ou de ter um bom rendimento para que pudesse ascender na carreira profissional, o que, indiretamente, acaba prejudicando toda a família. Para Jane Lewis<sup>179</sup>, isto reflete no fato das mulheres estarem mais expostas à pobreza do que o sexo oposto, uma vez que seus períodos de ausência do mercado de trabalho para cuidar das crianças e do lar diminuem suas rendas e seus direitos à aposentadoria.

Isto posto, é notável o quanto a dupla jornada de trabalho prejudica as mulheres no mercado de trabalho, sendo assim refletido para toda estrutura familiar. Assim, lutar contra essas diferenças sociais é um dever de todos, visto que é um problema que atinge toda coletividade.

---

<sup>179</sup> LEWIS, Jane. Política familiar e mercado de trabalho: o caso da Grã-Bretanha em uma perspectiva européia, *In*: HIRATA, Helena e MARUANI, Margaret (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac, 2003, p. 166.

## CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise de como o Direito do Trabalho da mulher atua de forma importante para a consecução da igualdade no mercado de trabalho. Sendo observado que a mulher ao decorrer do tempo conquistou um importante espaço no mercado de trabalho. E nosso ordenamento jurídico tem papel essencial na conquista pelos direitos fundamentais básicos das mulheres trabalhadoras.

Assim, ficando evidente que o Direito do Trabalho da Mulher surgiu como ferramenta necessária para assegurar a estas a oportunidade de enfrentar o mercado de trabalho de forma justa e proporcional aos homens. Assim, é devido ao preconceito e discriminação sofrido pelas mulheres que se justifica um direito do trabalho específico as mesmas.

De modo geral, foi observado que somente após a Revolução Industrial é que se passou a falar em mercado de trabalho da mulher, pois antes, para grande maioria das mulheres era destinado apenas o trabalho doméstico, sendo o trabalho feminino na esfera pública marginalizado. Porém, a conquista da mulher pelo trabalho não foi simples, encontrando muitos percalços a serem derrubados.

As mulheres enfrentaram discriminações no mercado de trabalho por motivos biológicos, pelo fato de terem a possibilidade de passarem pela maternidade, além de também serem discriminadas por motivos morais perpetuados socialmente por acreditarem que são mais frágeis e destinadas ao cuidado do lar e dos filhos.

Também foi constatado que as mulheres têm uma dificuldade maior de comprovarem que são competentes e aptas ao mercado de trabalho. Há um receio de que as trabalhadoras não se dediquem de forma igual ao trabalho devido a ficarem responsáveis pelos filhos e pelo lar, não podendo muitas vezes ficarem além do horário normal de expediente e não estarem disponíveis para viagens entre outras exigências no emprego, assim, as impedindo de terem cargos altos como, por exemplo, cargos de chefia que requer uma responsabilidade maior. Recai sobre elas toda a responsabilidade doméstica e com o cuidado com as crianças, sendo condenadas a uma dupla jornada de trabalho.

Foi observado que o Direito do Trabalho da mulher passou por diferentes fases ao longo da história. O ordenamento jurídico, num primeiro momento, passou por uma fase de proibição, que acabava as colocando em uma situação de total falta de proteção. Após, o ordenamento jurídico passou por uma fase de proteção, que muitas vezes caminhava junto com certas proibições, fazendo com que não houvesse uma competição justa com o sexo oposto, na medida em que eram tão protegidas, muitos empregadores optavam por não contratá-las.

Assim, o que antes atuava de forma protetiva ao trabalho da mulher, devido a uma visão preconceituosa de que as mulheres eram frágeis e não eram capazes de praticar certos tipos de trabalho, passou para uma fase de promoção para as trabalhadoras, pois as proibições e o excesso de proteção não ajustava-se mais a realidade da mulher trabalhadora e o papel que o trabalho passou a ter a elas.

Desta forma, foi com a instituição da Constituição Federal de 1988, a qual promovia a igualdade entre homens e mulheres em todas as esferas, que o direito promocional ganhou força. Buscando garantir e incentivar a igualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres.

Portanto, atualmente, o direito do trabalho da mulher preza pela igualdade, fazendo certa diferenciação no tratamento destinado a elas somente onde é imprescindível, como, por exemplo, na questão da maternidade, onde é necessário uma proteção para que seja conquistado a igualdade e para que elas tenham a chance de competir igual com os homens.

Sendo constatado que a igualdade jurídica se trata daquela na qual devemos respeitar as diferenças e particularidades do grupo a que se destina, desta forma, tratando os iguais de forma igual e os diferentes de forma também diferente, observando a necessidade que possuem para manter uma relação justa. Ou seja, a igualdade jurídica não é tratar todos iguais sem qualquer distinção, devido ao fato de que nem todos são iguais, se não fosse respeitado as diferenças não estaríamos diante de uma real igualdade.

É sabido que o trabalho feminino atualmente é uma realidade e que a grande maioria das mulheres estão inseridas no mercado de trabalho. Porém, ainda nos dias atuais, a realidade é que as mulheres enfrentam ainda preconceitos e discriminações que as prejudicam na competição do mercado de trabalho. Os homens aceitaram facilmente e até incentivam que as

mulheres trabalhem na esfera pública, porém, eles ainda, na maioria das vezes, não aceitam a divisão de tarefas domésticas, sendo ainda destinado às mulheres as obrigações com o cuidado do lar e dos filhos. Com isso, muitas mulheres se ausentam do trabalho para se dedicarem aos filhos ou não conseguem se dedicar de forma exclusiva ao trabalho na esfera pública, sendo passadas para trás na competição com o sexo masculino.

É necessário que se criem mecanismos para que a igualdade formal já existente, promovida pelo nosso ordenamento jurídico, efetivamente alcance a realidade, é necessário que elas possuam a igualdade fática dentro do mercado de trabalho. Pois a igualdade deve ser uma luta coletiva, afinal, a desigualdade enfrentada por elas reflete também o ambiente familiar, na medida que auferem menos ganhos e acabam contribuindo menos para a renda familiar, além do fato de ficarem sobrecarregadas e fadigadas, gerando menos produtividade em ambas as esferas.

Assim, sendo importante que o pensamento arcaico da sociedade se recicle, a fim de uma igualdade social e no mercado de trabalho. É importante educar as crianças lhes ensinando que tanto o espaço público quanto o privado é uma esfera para ambos os sexos. É importante que nossos meninos cresçam com a mentalidade diferente, conscientes da importância da divisão das tarefas domésticas. As mulheres conquistaram seu lugar no mercado de trabalho e a tendência é para que cada vez mais as mulheres estejam inseridas na esfera pública.

A responsabilidade com a criação dos filhos e as tarefas domésticas é dever de ambos, assim, todos ganham: as mulheres auferirão maiores rendas, terão mais produtividade no trabalho gerando um ganho maior para toda família. A luta pela igualdade é um dever de todos e cabe a sociedade fazer com que o princípio da igualdade proclamado pela Constituição Federal seja de fato concretizado.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Lais *Apud* CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Ltr, 2007.

ALVES, Juliane Ferreira. **Direito do trabalho da mulher**. Disponível em: <[http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias\\_publicadas/n204141.pdf](http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/n204141.pdf)>. Acesso em 22 abr 2017.

AMMANN, Sadira Bezerra. *Apud* CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Ltr, 2007.

BARRETTO, Luciana Lucena Baptista. **Estabilidade provisória da gestante, análise da súmula 244 do TST**. 2013. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI190314,11049-Estabilidade+provisoria+da+gestante+analise+da+sumula+244+do+TST>>. Acesso em 23 maio 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami. et al. **Mulher e previdência social: o Brasil e o mundo. Texto para Discussão n. 867**. Rio de Janeiro, Ipea, 2002.

BERTOLINI, Lucila Benatti Almeida. **Relações entre o trabalho da mulher e a dinâmica familiar**. São Paulo: Vetor, 2002.

BOBBIO, Norberto. Elogio da serenidade e outros escritos morais, 2002, p. 108-109 *Apud* NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O direito do trabalho da mulher In: BERTOLINI, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan (Org.). **Mulher, sociedade e direitos humanos: homenagem à professora Dra. Esther de Figueiredo Ferraz**. São Paulo: Rideel, 2010.

BRASIL. **Constituição (1934)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)>. Data de acesso: 17 de mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição (1937)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm)>. Acesso em 17 de mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição (1967)**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm)>. Acesso em: 18 de julho de 2016.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituição/Constituição.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituição/Constituição.htm)> Acesso em 03 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 1313, de 17 de janeiro de 1891.** Disponível em:  
<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 02 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 1396, de 19 de janeiro de 1937.** Disponível em:  
<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=75957&norma=102720>>. Acesso em 12 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 16300, de 31 de dezembro de 1923.** Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1910-1929/D16300.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D16300.htm)>. Acesso em 11 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 21186, de 22 de março de 1932.** Disponível em:  
<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 03 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 21364, de 04 de abril de 1932.** Disponível em:  
<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21364-4-maio-1932-526751-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 02 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 3048, de 06 de maio de 1999.** Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)>. Acesso em 12 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 423, de 12 de novembro de 1935.** Disponível em:  
<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-423-12-novembro-1935-532092-publicacaooriginal-14076-pe.html>>. Acesso em 22 Abr 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 4377, de 13 de setembro de 2002.** Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm)>. Acesso em 15 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 611, de 21 de julho de 1992.** Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0611.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0611.htm)>. Acesso em: 06 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 75207, de 10 de janeiro de 1975.** Disponível em:  
<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-75207-10-janeiro-1975-423819-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 25 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acessado em: 15 de março de 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 2548, de 31 de agosto de 1940.** Disponível em:  
<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 05 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 4657, de 4 de setembro de 1942.** Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del4657.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm)>. Acesso em: 12 jun. 2017.



\_\_\_\_\_. **DIEESE. As Mulheres nos Mercados de Trabalho Metropolitanos.** 2015. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Disponível em: <<http://dieese.org.br/analiseped/2016/2015pedmulhersintmet.pdf>>. Acesso em: 08 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Emenda Constitucional no 1 (1969).** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc\\_anterior1988/emc01-69.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm)>. Data de acesso: 18 de julho de 2016.

\_\_\_\_\_. **Instrução Normativa Inss/pres nº 45, de 06 de agosto de 2010.** Disponível em: <[http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/38/inss-pres/2010/45\\_1.htm](http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/38/inss-pres/2010/45_1.htm)>. Acesso em: 25 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10421, de 15 de abril de 2002.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10421.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10421.htm)>. Acesso em: 02 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10710, de 05 de agosto de 2003.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10.710.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.710.htm)>. Acesso em: 07 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11324, de 19 de julho de 2006.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm)>. Acesso em: 09 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12010, de 03 de agosto de 2009.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/112010.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112010.htm)>. Acesso em: 02 jun. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12873, de 24 de outubro de 2013.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/112873.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112873.htm)>. Acesso em: 23 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 3071, de 01 de janeiro de 1916.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L3071.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm)>. Acesso em: 05 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5858, de 11 de dezembro de 1972.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm)>. Acesso em: 09 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6136, de 07 de novembro de 1974.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1970-1979/L6136.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6136.htm)>. Acesso em: 07 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7855, de 24 de outubro de 1989.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7855.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7855.htm)>. Acesso em: 12 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 09 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9029, de 13 de abril de 1995.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9029.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM)>. Acesso em: 11 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9799, de 26 de maio de 1999.** Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9799.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9799.htm)>. Acesso em: 30 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **Resolução nº 236.** Disponível em:  
<[www.stf.jus.br/ARQUIVO/NORMA/RESOLUCAO236.PDF](http://www.stf.jus.br/ARQUIVO/NORMA/RESOLUCAO236.PDF)>. Acesso em: 08 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Súmula nº 244.** Disponível em:  
<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-244](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244)>. Acesso em: 15 de junho de 2017.

\_\_\_\_\_. **Taxa de desemprego registra aumento intenso em 2016.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisepe/2016/2016ApresentacaoMulherSintMet.pdf>>. Acesso em 30 maio 2017

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática.** São Paulo: Ltr, 2007.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho da mulher: ontem e hoje.** Disponível em:  
<[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1765](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1765)>. Acesso em abr 2017.

CALLIGARIS, Contardo. Notas sobre os desafios para o Brasil. In: SOUZA, Jessé (Org.). **Multiculturalismo e racismo: uma comparação Brasil – Estados Unidos.** Brasília: Paralelo 15, 1997.

CANTELLI, Paula O. **O Trabalho Feminino no Divã: Dominação e Discriminação.** São Paulo: Ltr, 2007.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Novos direitos trabalhistas da mulher.** Artigo. Net. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2016/11/novos-direitos-trabalhistas-da-mulher1.pdf>>. Acesso em: 08 Mai 2017.

DIAS, Maria Berenice. **A mulher no Código Civil. 2010.** Artigo. Net. Disponível em: <<http://www.mariaberenice.com.br/artigos.php?subcat=&codigo=#anc>>. Acesso em: 18 Abril 2017.

FONSECA, Cláudia. Ser mulher, mãe e pobre, In: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das mulheres no Brasil.** 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.

FONTAINE, A. A Review of International Labour Legislation. In: SOLANO, J. (Ed.). **Labour as an Internactional Problem.** London: MacMillan, 1920.

GALEAZZI, Irene M. S. et al. Mulheres trabalhadoras: 10 anos de mudanças no mercado de trabalho atenuam as desigualdades. **Revista Mulher e Trabalho v. 3.** Porto Alegre: FEE, 2003.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. A OIT e a disseminação do combate à discriminação contra a mulher no trabalho. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Claudia

Pompeu Torezan (Org.). **Mulher, sociedade e direitos humanos: homenagem à professora Dra. Esther de Figueiredo Ferraz**. São Paulo: Rideel, 2010.

GOMES, Luiz Flávio. **O que se entende por trabalho penoso?** 2009. Disponível em: <<https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/104212/o-que-se-entende-por-trabalho-penoso-kelli-aquoti>>. Acesso em: 04 mai 2017.

HIDRATA, Helena *Apud* NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. Campinas: Autores Associados, 2004.

IGREJA, Cristiane de Oliveira. A conformação do mercado de trabalho da mulher e a proteção do direito internacional do trabalho contra práticas discriminatórias, *In*: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Org.). **Transformações no Mundo do Trabalho e Redesenhos Institucionais: Trabalho, Instituições e Direitos**. São Paulo: Ltr, 2014.

JOÃO, Sidnei Maximo. **O trabalho e o direito da mulher**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1999.

KAMADA, Fabiana Larissa. As mulheres na História: do silêncio ao grito. *In*: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan (Org.). **Mulher, sociedade e direitos humanos: homenagem à professora Dra. Esther de Figueiredo Ferraz**. São Paulo: Rideel, 2010.

LEWIS, Jane. Política familiar e mercado de trabalho: o caso da Grã-Bretanha em uma perspectiva europeia. *In*: HIRATA, Helena e MARUANI, Margaret (orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Senac, 2003.

MARTINS, Erica Veríssimo. **Alteração na súmula 244 do TST e consequências de sua aplicação**. 2014. Disponível em: <<https://ericaverissimoadv.jusbrasil.com.br/artigos/112298414/alteracao-na-sumula-244-do-tst-e-consequencias-de-sua-aplicacao>>. Acesso em: 23 maio 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. São Paulo: Atlas, 2003.

MELLO e NOVAIS, p. 13 *Apud* CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Ltr, 2007.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais: teoria geral: comentários aos arts. 1º a 5º da constituição da república federativa do Brasil: doutrina e jurisprudência**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Ltr, 2006.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **O trabalho da mulher: das proibições para o direito promocional**. São Paulo: Ltr, 1996.

\_\_\_\_\_. O direito do trabalho da mulher. *In*: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins;

ANDREUCCI, Ana Claudia Pompeu Torezan (Org.). **Mulher, sociedade e direitos humanos: homenagem à professora Dra. Esther de Figueiredo Ferraz**. São Paulo: Rideel, 2010.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização**. Campinas: Autores Associados, 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **R095 - Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)**. Genebra, Disponível em:

<<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010::NO:::>> . Acesso em: 02 jun. 2017.

PASTORE, José. Trabalho, família e costumes: leituras em sociologia do trabalho, pp. 100-101. *In*: CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Ltr, 2007.

RAGO, Margareth. Trabalho Feminino e Sexualidade, *In*: PRIORE, Mary Del (Org.). **História das mulheres no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. Discurso sobre a imagem e os fundamentos da desigualdade entre os homens, p. 121. *Apud* CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Ltr, 2007.

SEGNINI, Liliana. Mulheres no trabalho bancário, p. 103. *Apud* CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: Ltr, 2007.

SILVEIRA, Rachel. Os salários: mantidas as condições desiguais? *In*: HIRATA, Helena e MARUANI, Margaret (Org.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003, passim.

TERRELL, Katherine. Estructura ocupacional y diferencias salariales entre mujeres y hombres. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 112, n. 1. Ginebra, 1993.

ZIMMERMANN NETO, Carlos F. **Direito do trabalho**, 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

ZYLBERSTAJN, Hélio. PAGOTTO, Carmen Silvia. e PASTORE, José. **A mulher e o menor na força do trabalho**. São Paulo–Brasília: Nobel–Ministério do Trabalho, 1985.